
PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOORDINATOR UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENDAPATAN PROVINSI JAWA TIMUR DI PROBOLINGGO

Sri Hastuti¹
Andi Sularso²
Siti Komariyah³

Abstract

This study was built with the aim to determine the relationship between communication patterns, with a work ethic as an intervening variable, communication on performance. Similarly, the relationship between the motivation to employee performance, motivation towards work ethic and performance to performance. The study was conducted at the office of the Technical Unit Coordinator Department of Revenue in Probolinggo, East Java Province. As the sample is all employees in the institution totaling 150 respondents. The model used is a Structural Equation Model. Results of the study concluded that: (1) Communication Skills significant effect on work ethic. (2) Motivation employee owned significant effect on work ethic. (3) Work ethic significant effect on employee performance. (4) Communication significant effect on performance, and (5) Motivation significant effect on performance.

Keywords : *Communication, Motivation, Work ethic and employee performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pemerintah khususnya jajaran Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo, diperlukan teknik komunikasi yang efektif dimana ada pemahaman bersama antara orang yang menyampaikan pesan dan penerima. Komunikasi internal umumnya dilakukan diantara anggota organisasi, antara staf dengan staf, antara staf dengan pimpinan tingkat menengah, antara staf dengan pucuk pimpinan dan antara pimpinan tingkat menengah dengan pucuk pimpinan, begitu pula sebaliknya. Sedangkan komunikasi eksternal organisasi adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak diluar organisasi. Pada organisasi besar, komunikasi lebih banyak dilakukan oleh kepala hubungan masyarakat daripada pemimpin itu sendiri.

Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengordinasikan aktivitas organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Dengan komunikasi para pimpinan dapat memberikan pembinaan pegawai

¹ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

² Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

³ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

secara intensif agar dapat mengimbangi tuntutan masyarakat yang berubah dengan begitu cepatnya. Komunikasi merupakan hal yang sangat mengikat kesatuan organisasi, membantu anggota-anggota mencapai tujuan individu dan juga organisasi.

Program-program yang baik memiliki beberapa keuntungan, seperti memungkinkan manajemen secara terus menerus memantau perasaan dan keprihatinan karyawan, memperjelas bahwa karyawan memiliki beberapa saluran untuk mengkomunikasikan keprihatinan dan mendapatkan tanggapan, dan efek bersih adalah bahwa peluangnya kecil bagi masalah kecil untuk berkembang menjadi masalah besar. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya komunikasi yang berkualitas bagi para pimpinan sebuah organisasi dengan para karyawannya agar dapat mengemban tugas-tugas dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Dengan demikian para pegawai akan memiliki keinginan yang untuk meningkatkan kinerjanya.

Berkaitan dengan hal tersebut pada Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 kepada para pegawai negeri telah diupayakan pembinaan sedemikian rupa atas dasar sistem karier dan prestasi kerja serta mengemban tugas layanan dengan optimal dan professional. Disamping itu dalam menjamin adanya unsur obyektivitas didalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada sistem karier dan prestasi kerja telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dengan unsur-unsur didalamnya yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama prakarsa dan kepemimpinan.

Pada umumnya indikator empiris yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja adalah kecakapan, keterampilan, pengalaman, kualitas dan capaian hasil kerja. Tanggung jawab kerja dapat dilihat pada ketepatan waktu kerja, mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan lainnya. Kerjasama dapat ditunjukkan dengan pengetahuan tentang tugas orang lain, kesediaan untuk mempertimbangkan dan menerima usul orang lain. Dimana dalam melaksanakan tugas layanan terhadap masyarakat wajib pajak kendaraan bermotor komunikasi adalah menjadi prasyarat paling utama karyawan didalam meningkatkan prestasi kerjanya. Kepemimpinan ditunjukkan dengan kemampuan mengambil keputusan dengan cepat, tepat, bertindak tegas, mampu menentukan skala prioritas dan menjadi teladan bagi karyawan lain.

Sebagai seorang komunikator, seorang pemimpin organisasi atau administrator harus memilih salah satu berbagai metode dan teknik komunikasi yang disesuaikan dengan situasi pada waktu komunikasi dilancarkan. Sebagai seorang komunikator, seorang pemimpin atau administrator harus menyesuaikan penyampaian pesannya kepada peranannya yang sedang dilakukan. Goldhaber (1986) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut, komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling tukar menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Definisi ini mengandung tujuh konsep kunci yaitu proses, pesan, jaringan, saling tergantung, hubungan, lingkungan dan ketidak pastian. Ada keterkaitan komunikasi terhadap motivasi dan gaya kepemimpinan yaitu bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk meningkatkan pendapatan daerah maka dibutuhkan komunikasi semata, tetapi perlu juga ditingkatkan motivasi karyawan dan etos kerja yang selalu dibangun. Etos kerja dan motivasi keberhasilan mereka dalam bekerja perlu ditingkatkan. Dalam hal ini akan dicari

keterkaitan antara komunikasi, dan etos kerja karyawan, bagaimana keterkaitan motivasi keberhasilan karyawan dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja. Mengingat begitu pentingnya komunikasi, motivasi dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja, maka penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan bagaimana sebenarnya komunikasi, motivasi, etos kerja dan kinerja para karyawan khususnya Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Probolinggo. Oleh karena itu perlu diteliti secara mendalam melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap etos kerja pegawai?
2. Apakah Motivasi berpengaruh etos kerja pegawai?
3. Apakah Etos kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Komunikasi

Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang berlangsung dalam lingkungan organisasi meliputi pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau lebih, antara sekelompok orang, atau dalam satu atau beberapa bidang yang mempengaruhi perilaku organisasi. Seluruh kegiatan komunikasi ini merupakan suatu ajakan yang alami dan menggambarkan upaya untuk mempengaruhi perilaku dalam organisasi (Purwanto, 1999 dan Abstrakt: Curtis dkk, 2000 dalam Zikri, Irfan, 2002).

Khomsahrial Romli (2011) mengatakan dalam konteks kepemimpinan seorang manajer berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat pegawai melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan dan kegembiraan.

Anwar Arifin (2011) mengatakan secara umum, sistem komunikasi dapat bermakna sebagai tatanan, cara, metode, pola atau mekanisme kerja dan bagian-bagian atau unsur-unsur yang membentuk suatu totalitas dalam interaksi manusia. Bahkan dengan singkat dapat disebut bahwa sistem komunikasi adalah tatanan interaksi manusia melalui informasi (pesan dan tindakan) yang mencakup kebebasan dan tanggung jawab. Komunikasi yang dilakukan secara efektif akan mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan dalam Khomsahrial Romli, 2011).

2.2 Teori Motivasi

Menurut Winardi (2001) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Hasibuan (2001) mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif

berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut jenisnya, motivasi dapat dibagi dua macam, yaitu motivasi yang bersifat intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan dalam diri yang selalu ingin untuk belajar dan mengejar prestasi tinggi. Motivasi ekstrinsik merupakan sesuatu yang perlu dimanipulasi sehingga dapat menimbulkan dorongan dalam diri seseorang (Soekamto, 1993).

Berdasarkan definisi-difinisi yang dikemukakan, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk bekerja dengan giat agar mencapai tujuan yang diharapkan.

2.3 Teori Etos Kerja

Dalam situs resmi kementerian KUKM, Etos Kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas (www.depkop.go.id). Pada *Webster's Online Dictionary*, *Work Ethic* diartikan sebagai; *Earnestness or fervor in working, morale with regard to the tasks at hand*; kesungguhan atau semangat dalam bekerja, suatu pandangan moral pada pekerjaan yang dilakoni. Dari rumusan ini kita dapat melihat bagaimana Etos Kerja dipandang dari sisi praktisnya yaitu sikap yang mengarah pada penghargaan terhadap kerja dan upaya peningkatan produktivitas.

Rumusan Jansen Sinamo (2005), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya.

Melalui berbagai pengertian diatas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.4 Teori Kinerja

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (Individual Performance) dengan kinerja organisasi (Organization Performance). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut (Aglocoon@gmail.com, 2012).

Kinerja dimaksudkan adalah tingkat terhadap mana para pegawai dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu (Bernadin dan Rusel, 1993). Moenir (1983) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu.

Prestasi kerja dimaksudkan adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang (Dharma, 1986). Musanef (1989) menjelaskan bahwa arti prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil yang baik atau menonjol kearah tercapainya tujuan

organisasi. Hasibuan (1991) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jadi kinerja atau prestasi dapat disimpulkan sebagai pokok atau hasil pekerjaan yang dicapai para pegawai dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Kajian Anthonius Wisnu dan Edy Mulyantomo dalam jurnal *Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 5 tahun 2013* berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KreSnatel Indonesia Semarang” dengan hasil bahwa Komunikasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kajian Kurniawan Daniel Eka dalam Tesis di Unika Soegijopranota, Semarang (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Espera Satya, dengan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Espera Satya, dan tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Espera Satya.

Kajian Tobing, Alexander P. L (2011) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cherry Hotel Group Medan. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cherry Hotel Group Medan.

Penelitian Yoni Chandra, Ice Kamela, Surya Dharma (2010) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kompetensi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Teluk Betung. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA (Persero) Terminal BBM Teluk Kabung, dan Kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA (Persero) Terminal BBM Teluk Betung.

Penelitian Agus Muhajir (2010), dengan judul : “Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Matos Malang “. Dengan hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi (yang terdiri komunikasi dari atas ke bawah (X1), komunikasi dari bawah ke atas (X2), komunikasi horizontal (X3), dan komunikasi diagonal (X4)) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Titin Swastinah (2002) dalam penelitiannya berjudul : " Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMU Negeri di Kabupaten Jember. ", menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru SMU Negeri di kabupaten Jember, baik secara simultan maupun secara parsial.

Siti Maryam Thawil (2002) melakukan penelitian dengan judul : " Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pan Shadoshima Components. " Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa : secara parsial motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian itu adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

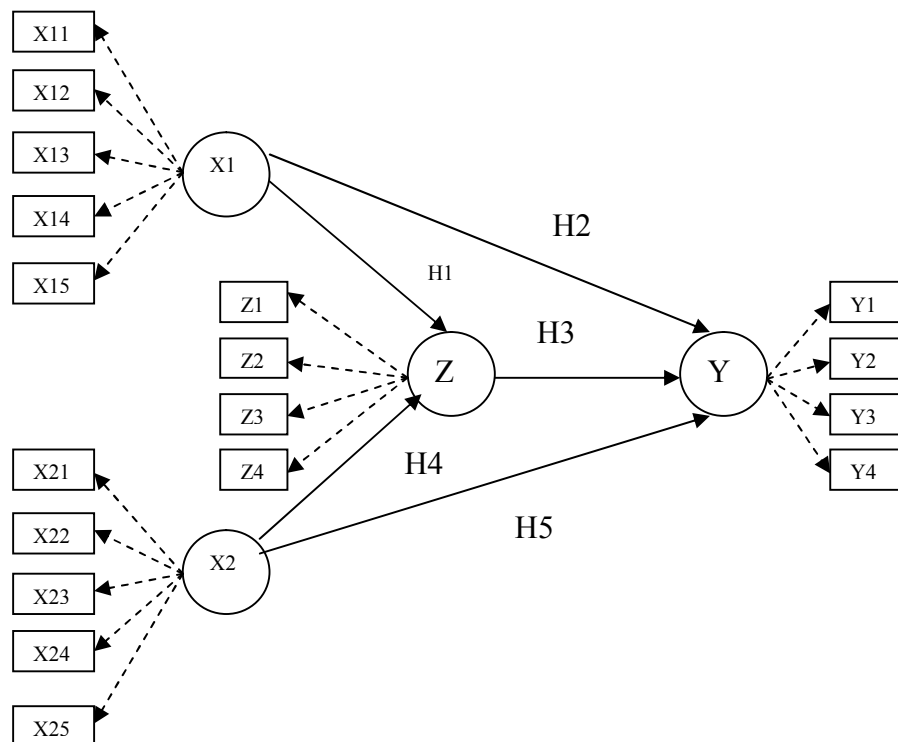
Lasiman, 2011 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengetahuan Bidang Kerja, Budaya Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Sukoharjo (Lasiman, 2011) dimana penelitian ini menghasilkan bahwa Pengetahuan bidang kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar negeri

di Kabupaten Sukoharjo, dan Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar negeri di Kabupaten Sukoharjo dan Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar negeri di Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian dengan judul “ Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001” Biatna Dulbert Tampubolon (2007), dengan hasil empiris menunjukkan bahwa Faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relative lebih besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi tersebut dan Faktor etos kerja memberikan kontribusi yang relative kecil namun masih signifikan dijadikan sebagai indicator yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung antara variabel Komunikasi karyawan (X_1) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2), pengaruh langsung antara variabel Motivasi Karyawan (X_2) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y_2); dan pengaruh langsung antara variabel Etos Kerja Karyawan (Y_1) terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y_2). Pengaruh tidak langsung variabel Komunikasi Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) melalui Etos Kerja Karyawan (Y_1); pengaruh tidak langsung variabel Motivasi Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) melalui Etos Kerja (Y_1), seperti tampak dalam gambar .



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka konseptual pada halaman terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai ;
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai;
3. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
4. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini termasuk dalam kategori *Explanatory Research* artinya bahwa penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. (Singarimbun dan Efendi, 1995:24).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. Berdasarkan data yang ada di unit kepegawaian jumlah karyawan total yang ada sekitar 163 pegawai, semua pegawai dijadikan sampel. Sehubungan dengan digunakannya model persamaan struktural (*structural equation modeling*) dengan Amos, maka Ferdinand (2002: 51), menyatakan bahwa, Bila ukuran sampel terlalu besar, maka model menjadi sangat sensitif sehingga sulit untuk mendapatkan *goodness of fit* yang baik. Sehingga ukuran yang harus dipenuhi adalah minimum berjumlah 100. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan jumlah indikator dikalikan 5 sampai dengan 10. Maka jumlah sampel dalam studi ini ditetapkan sebesar 130 responden yang diperoleh dari jumlah seluruh variabel indikator yang digunakan dalam studi dikalikan dengan 8, maka ($15 \times 8 = 120$). Karena seluruh populasi karyawan Koordinator UPT Dinas Pendapatan Propinsi Jawa Timur di Probolinggo sebanyak 163, maka seluruh populasi dalam penelitian ini menjadi sampel.

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diambil pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisioner dan wawancara secara langsung kepada karyawan Koordinator UPT Dinas Pendapatan Propinsi Jawa Timur di Probolinggo, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari artikel, internet, jurnal dan sebagainya. Data tersebut diambil dari Kantor Koordinator UPT Dinas Pendapatan Propinsi Jawa Timur di Probolinggo.

3.4 Definisi Operasional variabel dan pengukurannya

Dalam penelitian ini terdapat 4 (Empat) variabel yang diukur, yaitu Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Etos Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y)

a. Komunikasi (X1)

Kemampuan karyawan dalam mengekspresikan dengan tepat apa yang disampaikan, mendengarkan dan memahami pendapat karyawan lainnya secara empati, serta membuat kesepakatan bersama melalui pendekatan persuasif.

Variabel Komunikasi Karyawan dapat diukur dengan lima indikator yaitu Kemampuan mengikatkan diri dalam organisasi ($X_{1.1}$), Kemampuan karyawan dalam menyamakan visi dan persepsi terhadap suatu tugas dengan team atau

karyawan lain ($X_{1.2}$), Kemampuan anggota untuk mencapai tujuan organisasi (UPT) ($X_{1.3}$), Kemampuan merespon dan mengimplementasikan setiap perubahan organisasi ($X_{1.4}$), dan Kemampuan mengkoordinasikan setiap aktivitas organisasi ($X_{1.5}$).

Untuk pengukuran variabelnya penulis menggunakan skala likert 5 poin. Yaitu angka 5 untuk jawaban sangat setuju, angka 4 untuk jawaban setuju, angka 3 untuk jawaban cukup setuju, angka 2 untuk jawaban tidak setuju, dan angka 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

b. Motivasi (X_2)

Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab karyawan melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar atau dilakukan dengan baik.

Variabel ini diukur dengan lima indikator yaitu Kebutuhan akan fisiologis ($X_{2.1}$), Kebutuhan rasa aman ($X_{2.2}$), Kebutuhan sosialisasi ($X_{2.3}$), Kebutuhan akan penghargaan ($X_{2.4}$), dan Kebutuhan aktualisasi ($X_{2.5}$).

Untuk pengukuran variabelnya penulis menggunakan skala likert 5 poin. Yaitu angka 5 untuk jawaban sangat setuju, angka 4 untuk jawaban setuju, angka 3 untuk jawaban cukup setuju, angka 2 untuk jawaban tidak setuju, dan angka 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

c. Etos Kerja (Z)

Seseorang atau karyawan yang memiliki kesadaran akan pekerjaan yang dilakukannya, memiliki semangat dan komitmen untuk bekerja keras, serta memiliki kemauan sesuai dengan keinginannya.

Variabel ini diukur dengan empat indikator yaitu Mengerti akan pekerjaannya (Z_1), Semangat untuk bekerja keras (Z_2), Kemauan sesuai dengan keinginan (Z_3), dan Komitmen untuk bekerja keras (Z_4).

Untuk pengukuran variabelnya penulis menggunakan skala likert 5 poin. Yaitu angka 5 untuk jawaban sangat setuju, angka 4 untuk jawaban setuju, angka 3 untuk jawaban cukup setuju, angka 2 untuk jawaban tidak setuju, dan angka 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Variabel ini diukur dengan empat indikator yakni faktor kuantitas kerja (Y_1), Faktor Kualitas Kerja (Y_2), Faktor Pengetahuan (Y_3), dan Faktor Keandalan (Y_4).

Untuk pengukuran variabelnya penulis menggunakan skala likert 5 poin. Yaitu angka 5 untuk jawaban sangat setuju, angka 4 untuk jawaban setuju, angka 3 untuk jawaban cukup setuju, angka 2 untuk jawaban tidak setuju, dan angka 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

3.5 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) pada masing-masing variabel laten. Indikator-indikator dari suatu variabel dikatakan valid jika mempunyai *loading* faktor signifikan pada ($\alpha = 5\%$) atau $> 0,50$. Instrumen penelitian disebut valid unidimensional jika mempunyai nilai *goodness of fit index* (GFI) $> 0,90$ (Ghozali, 2005:131).

3.6 Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrument juga harus reliable (sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat diandalkan). Instrument dikatakan reliabel apabila alat ukur

tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten. Dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengidentifikasi sebuah konstruk atau faktor laten yang umum, atau dengan kata lain bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu menjelaskan sebuah fenomena yang umum. Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas konstruk ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005:134):

$$\text{Construct - reliability} = \frac{(\sum \text{Std Loading})^2}{(\sum \text{Std Loading})^2 + \sum e_j}$$

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi SEM

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada masing-masing variabel laten, maka dilakukan uji asumsi untuk melihat apakah persyaratan yang diperlukan dalam permodelan SEM dapat terpenuhi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah normalitas, *outliner*, multikolinieritas.

d. Uji Normalitas

Normalitas yaitu sebaran data yang harus dianalisis untuk melihat apakah asumsi normalitas dapat terpenuhi sehingga dapat diolah lebih lanjut untuk pemodelan SEM ini. Untuk menguji dilanggar atau tidaknya asumsi normalitas, maka dapat dilakukan dengan statistik z dengan $\alpha = 5\%$ untuk *skewness* dan kurtosisnya dan secara empirik dapat dilihat pada *Critical Ratio (CR)* dalam *assessment of normality*. Jika nilai CR berada nilai *critical ratio* di bawah nilai absolut $\pm 1,956$ data tersebut berdistribusi normal, secara univariat atau multivariat (Ghozali, 2005:128).

e. Uji Outlier

Outlier adalah kondisi observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariat yaitu muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimiliki dan terlibat sangat jauh berbeda dengan observasi lainnya. Deteksi terhadap multivariat *outliner* dilakukan dengan memperhatikan nilai *chi squares* pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar jumlah variabel indikator pada tingkat signifikansi $p < 0,05$ (Ghozali, 2005:130). kasus yang mempunyai nilai *mahalanobis distance* lebih besar dari *chi squares* yang diisyaratkan, maka kasus tersebut adalah *multivariate outlier*.

3.7.2 Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan menggunakan program software AMOS (*Analysis Ofinoment structure*) 18.0. Di karenakan SEM memiliki kelebihan yaitu (a) Mengembangkan model berbasis teori, (b) Mengembangkan diagram Jalur (*path diagram*), (c), Menterjemahkan diagram jalur ke persamaan, (d) Memilih martiks input dan estimasi model, (e) Menilai kemungkinan munculnya masalah identifikasi, (f) Mengevaluasi kriteria *Goodness of fit*, (g) Menginterpretasi dan identifikasi model.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan AMOS, Beberapa alasan memilih AMOS, adalah AMOS bisa berbasis (a) teori, (b) hasil-hasil penelitian empiris, (c) analogi, hubungan antar variabel pada bidang ilmu yang lain, (d) hal-hal normatif, misalnya peraturan pemerintah, undang-undang dan sebagiannya, (e) hubungan rasional lainnya. Sehingga landasan teori pada AMOS bisa bersifat kuat, lemah bahkan eksploratif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data dan Responden

Jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarakan di 165 eksemplar. Kuesioner diberikan secara langsung kepada Karyawan Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. Dari kuisisioner yang di distribusikan terdapat 15 Kuisisioner yang isinya tidak lengkap, sehingga tidak dapat di gunakan dalam analisis selanjutnya. Jadi tingkat pengembalian kuisisioner mencapai 100 % dan persentase kuisisioner yang dapat digunakan mencapai 91% dan kuisisioner yang tidak dapat digunakan sebesar 9 %.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

a) Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Komunikasi

Penilaian responden berdasarkan lima indikator variabel Komunikasi terdiri dari : kemampuan untuk mengikatkan diri dalam organisasi (X_{11}), kemampuan menyamakan visi dan persepsi terhadap suatu tugas dengan team atau karyawan lain (X_{12}), kemampuan membangun komitmen untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (X_{13}), kemampuan merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi (X_{14}) dan kemampuan mengkoordinasikan aktivitas organisasi (X_{15}) disajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1 Penilaian Responden Terhadap Skor Kemampuan Komunikasi Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo Tahun 2013

Indikator	Nilai Jawaban Responden										Jumlah
	1		2		3		4		5		
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X_{11}	1	0,67	8	5,33	20	14,33	78	52,00	43	28,67	150
X_{12}	1	0,67	10	6,67	23	15,33	90	60,00	26	17,33	150
X_{13}	-	-	6	4,00	28	18,67	88	58,67	28	18,67	150
X_{14}	-	-	5	3,33	8	5,33	93	62,00	44	29,33	150
X_{15}	-	-	-	-	20	13,33	94	62,67	36	24,00	150
Rata-rata (X_1)		0,67		3,86		13,20		59,07		23,60	

Keterangan : tanda (-) menunjukkan tidak ada jawaban

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, untuk persepsi pegawai, kemampuan untuk mengikatkan diri dalam organisasi (X_{11}), hanya sekitar 0,67 % responden yang merasa sangat tidak mampu, sekitar 5,33% menganggap tidak mampu, 14,33% cukup mampu, sedang 52,00 % responden menganggap mampu dan sekitar 18,67% sangat mampu. Di tinjau dari sisi kemampuan untuk menyamakan visi dan persepsi terhadap suatu tugas dengan team dan karyawan lain (X_{12}) dalam perpektif lingkungan kerja mereka, pola persepsinya menganggap hanya kurang dari satu persen yang menganggap sangat tidak mampu, dan 6,67% tidak mampu, sekitar 15,33% cukup mampu menyamakan visi dan persepsi terhadap suatu tugas, sedang 60% menganggap mampu dan sisanya 17,33% sangat mampu. Di sisi lain kemampuan karyawan dalam membangun komitmen untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (X_{13}), secara umum mereka mampu, hal ini tampak dimana sekitar 58,67% responden merasa mampu bahkan sangat mampu 18,67%. Termasuk didalamnya adalah kemampuan merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi (X_{14}) 62 persen merasa mampu dan sekitar 29,33 persen merasa sangat mampu. Secara keseluruhan kemampuan berkomunikasi pegawai atau karyawan 82,67% tinggi atau bahkan sangat tinggi. Hal ini mengidikasikan bahwa karyawan

mempunyai modal berkomunikasi yang baik. Modal komunikasi secara konseptual sangat penting bagi pencapaian kinerja pegawai. Masalahnya adalah bagaimana memanfaatkan potensi sumberdaya manusia ini sebagai sumberdaya utama supaya tujuan organisasi bisa tercapai dengan memuaskan. Dalam konteks teori dalam kerangka pemikiran di dalam kajian ini masih harus dilihat dua variable utama lain yakni motivasi dan etos kerja karyawan.

b) Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Motivasi Pegawai

Kontruk motivasi dalam penelitian ini terdiri atas indikator kemampuan untuk memenuhi kebutuhan (X_{21}), terpenuhinya keamanan akan keberlangsungan pendapatan yang esuai (X_{22}), percaya diri dapat disosialisasikan terhadap lingkungan petani (X_{23}), memperoleh penghargaan dari instansi atau masyarakat (X_{24}) dan selalu dapat mengaktualisasi diri dalam lingkungannya (X_{25}). Berdasarkan data persepsi yang diperoleh di lapangan diperoleh gambaran berikut.

Tabel 4.2 Penilaian Responden Terhadap Skore Motivasi pada Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo, Tahun 2013

Indikator	Nilai Jawaban Responden										Jumlah
	1		2		3		4		5		
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%	
X_{21}	-	-	4	2,67	18	12,00	90	60,00	38	25,33	150
X_{22}	-	-	4	2,67	26	17,33	84	56,00	36	24,00	150
X_{23}	-	-	6	4,00	23	15,33	90	60,00	31	20,67	150
X_{24}	-	-	5	3,33	16	10,67	94	62,67	35	23,33	150
X_{25}	-	-	1	0,67	30	20,00	79	52,67	40	26,67	150
Rata-rata (X_2)	-	-	4	2.67	22.60	15.07	87.40	58.27	36.00	24.00	150

Keterangan : tanda (-) menunjukkan tidak ada jawaban

Sumber : data diolah

Berdasarkan table 4.2 diatas menunjukkan bahwa pegawai kantor Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo mempunyai persepsi bahwa kerja di lingkungan dinas tersebut memenuhi keamanan akan kebutuhan fisiologis (60 %) bahkan sangat mampu memenuhi (25,33%), sekitar 12% menganggap masih cukup mampu, sisanya hanya 2,67% yang menganggap tidak mampu memenuhi. Dilihat dari indikator terpenuhinya keamanan untuk memenuhi kebutuhan dalam jangka panjang sekitar 89% terpenuhi atau bahkan sangat terpenuhi, sekitar 17,33% merasa cukup terpenuhi keamanannya. Persepsi bahwa lingkungan kerja mereka membuat percaya diri untuk bersosialisasi dengan lingkungan mereka mereka merasa bahwa mampu bersosialisasi atau bahwa sangat mampu sekitar 80,67% dan sekitar 15,33% cukup mampu. Berdasarkan persepsi pekerjaan yang mereka jalankan tersebut sekitar 86% merasa memperoleh penghargaan, sedang yang merasa tidak cukup dihargai oleh masyarakat sekitar 10,67%. Demikian juga dilihat dari motivasi untuk bekerja di lingkungan kantor tersebut, mereka dapat mengaktualisasi diri dalam masyarakat sekitar 79% atau cukup mampu memberi mereka kemampuan mengaktualisasi diri (20%).

Secara keseluruhan motivasi pegawai adalah tinggi, seperti tampak pada tabel di atas, persepsi mereka mencakup 82,27%. Besarnya angka frekwensi tersebut mengindikasikan bahwa Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur mempunyai sumberdaya manusia yang bagus motivasinya, sehingga berpotensi untuk meningkatkan kinerja kelembagaan.

c) Deskripsi Pegawai Terhadap Etos Kerja

Kontruk etos kerja dalam penelitian ini terdiri atas indikator sebagai berikut : mengerti akan tugas pekerjaannya (Z_1), mempunyai semangat kerja (Z_2), kemauan dalam bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Z_3), dan komitmen untuk melaksanakan pekerjaan (Z_4). Berdasarkan data persepsi yang diperoleh di lapangan diperoleh gambaran sebagai berikut.

Tabel 4.3 Penilaian Responden Terhadap Skore Etos Kerja Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo, Tahun 2013

Indikator	Nilai Jawaban Responden										Jumlah
	1		2		3		4		5		
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Z_1	-	-	3	2,00	13	8,67	84	56,00	50	33,33	150
Z_2	-	-	-	-	25	16,67	94	62,67	31	20,67	150
Z_3	-	-	-	-	25	16,67	94	62,67	31	20,67	150
Z_4	-	-	3	2,00	29	19,33	89	59,33	29	19,33	150
Rata-rata Z	-	-	2	1,50	25	16,33	87	57,83	37	24,33	

Keterangan : tanda (-) menunjukkan tidak ada jawaban

Sumber : data diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa hampir 90 % pegawai mengerti dan memahami tugas dan pekerjaannya, sisanya sekitar 8,67% merasa hanya cukup mengerti. Mereka juga bersemangat bahkan sangat bersemangat untuk bekerja (82%). Semangat kerja tersebut juga didukung oleh keyakinan mereka bahwa kemauan mereka sesuai dengan yang mereka inginkan (79%). Sekitar 78,66% pegawai mempunyai komitmen untuk melaksanakan pekerjaan yang mereka yakini tersebut. Secara keseluruhan etos kerja pegawai tinggi (82%) atau cukup tinggi (16,33%).

d) Deskripsi Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai

Kontruk kinerja dalam penelitian ini terdiri atas indikator kemampuans ecara kuantitas melaksanakan pekerjaan (Y_1), secara kualitas mampu melaksnakan pekerjaan (Y_2), bekal pengetahuan yang mereka miliki mampu untuk melaksnakan pekerjaan (Y_3), dan bisa diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_4). Berdasarkan data persepsi yang diperoleh di lapangan diperoleh gambaran sebagai berikut.

Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Skore Kinerja Pegawai pada kantor Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo, Tahun 2013

Indikator	Nilai Jawaban Responden										Jumlah
	1		2		3		4		5		
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Y_1	-	-	13	8,67	47	31,33	60	40,00	30	20,00	150
Y_2	2	1,33	8	5,33	32	21,33	77	51,33	31	20,67	150
Y_3	-	-	6	4,00	40	26,67	77	51,33	27	18,00	150
Y_4	-	-	6	4,00	40	26,67	77	51,33	27	18,00	150
Rata-rata Y	0,50	0,33	8	5,33	35,5	23,67	72,50	48,33	33,5	22,33	

Keterangan : tanda (-) menunjukkan tidak ada jawaban

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa 60 % pegawai mampu secara kuantitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan sekitar 31% cukup mampu. Dilihat dari indikator kualitas kemampuan pegawai, tampak bahwa 72% merasa mampu atau sangat mampu. Sedangkan sekitar 21,33% cukup mampu. Ada keyakinan wawasan yang mereka miliki juga mampu untuk melaksanakan pekerjaan 70%, hanya sekitar 26,33% merasa wawasannya cukup. Dilihat dari tingkat kehandalan pegawai sekitar 70 persen merasa handal bahkan sangat handal. Hanya sekitar 27 persen merasa cukup bisa diandalkan. Secara keseluruhan pegawai Koordinator UPT Dinas Pandapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo tersebut kinerjanya tinggi (70,66%), atau cukup tinggi (23,63%), sisanya hanya sekitar 5,66% yang merasa kinerjanya belum cukup baik.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X₁)

Komunikasi pegawai merupakan variabel laten yang diukur dengan lima variabel indikator yaitu kemampuan untuk mengikatkan diri dalam organisasi (X_{1.1}), menyamakan visi dan persepsi terhadap tugas dengan teman atau team (X_{1.2}), kemampuan untuk mencapai tujuan (X_{1.3}), Kesan dari inovasi (X_{1.4}) dan manfaat dari inovasi (X_{1.5}). Berikut hasil dari uji validitas dan reliabilitas konstruk komunikasi:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komunikasi

No	Uji Validitas			Construct Reliability
	Indikator-Variabel	P	Ket	
1	X ₁₁	0,000	Valid	0,983
2	X ₁₂	0,000	Valid	
3	X ₁₃	0,000	Valid	
4	X ₁₄	0,000	Valid	
5	X ₁₅	0,000	Valid	
				0,721

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 dan nilai GFI lebih dari 0,90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel indikator secara signifikan berhubungan dengan konstruk komunikasi pegawai (semua indikator valid). *Construct reliability* inovasi sebesar 0,721 berada di atas 0,70. Dengan demikian semua indikator inovasi reliabel.

4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

Motivasi Pegawai merupakan variabel laten yang diukur dengan lima variabel indikator yaitu kemampuan untuk memenuhi kebutuhan secara fisiologis (X_{2.1}), terpenuhinya keamanan kebutuhan (X_{2.2}), percaya diri untuk bersosialisasi terhadap lingkungan (X_{2.3}), memperoleh penghargaan (X_{2.4}), dan selalu dapat mengaktualisasi diri dalam masyarakat (X_{2.5}). Berikut hasil dari uji validitas dan reliabilitas konstruk Motivasi :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Motivasi

No	Uji Validitas			GFI	Construct Reliabilitay
	Indikator-Variabel	P	Ket		
1	X ₂₁	0,000	Valid	0,937	0,786
2	X ₂₂	0,000	Valid		
3	X ₂₃	0,000	Valid		
4	X ₂₄	0,000	Valid		
5	X ₂₅	0,000	Valid		

Sumber : Data di Olah

Berdasarkan hasil pengujian uji validitas dengan analisis factor konfirmatori disajikan dalam Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 dan nilai GFI lebih dari 0,90 yakni GFI = 937. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel indikator secara signifikan berhubungan dengan konstruk motivasi pegawai (semua indikator valid). Construct reliability motivasi sebesar 0,786 berada di atas 0,70. Dengan demikian semua indikator motivasi reliabel.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja (Z1)

Etos kerja pegawai pada kantor Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo merupakan variabel laten yang diukur dengan empat variabel indikator yaitu mengerti akan pekerjaannya (Z₁), semangat untuk bekerja (Z₂), kemauan sesuai dengan apa yang diinginkan (Z₃), dan komitmen untuk melaksanakan pekerjaan (Z₄).

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Etos Kerja

No	Uji Validitas			GFI	Construct Reliabilitay
	Indikator-Variabel	P	Ket		
1	Z ₁	0,000	Valid	0,984	0,709
2	Z ₂	0,000	Valid		
3	Z ₃	0,000	Valid		
4	Z ₄	0,000	Valid		

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil pengujian uji validitas dengan analisis factor konfirmatori disajikan dalam Tabel 4.6 diketahui bahwa nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 dan nilai GFI lebih dari 0,90 yakni GFI = 984. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel indikator secara signifikan berhubungan dengan konstruk etos kerja pegawai (semua indikator valid). Construct reliability etos kerja sebesar 0,709 berada di atas 0,70. Dengan demikian semua indikator etos kerja reliabel.

4.2.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

Kinerja pegawai pada Pegawai Koordinator UPT Pendapatan Daerah Propinsi Jawa Timur di Probolinggo merupakan variabel laten yang diukur dengan empat variabel indikator yaitu : Secara kuantitas mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik (Y₁), Secara kualitas mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik (Y₂), pengetahuan yang dimiliki bisa untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Y₃), dan bisa diandalkan dalam setiap pekerjaan (Y₄).

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Kinerja

No	Uji Validitas			GFI	Construct Reliability
	Indikator-Variabel	P	Ket		
1	Y ₁₁	0,000	Valid	0,995	0,722
2	Y ₁₂	0,000	Valid		
3	Y ₁₃	0,000	Valid		
4	Y ₁₄	0,000	Valid		

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil pengujian uji validitas dengan analisis factor konfirmatori disajikan dalam tabel 4.7 diketahui bahwa nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 dan nilai GFI lebih dari 0,90 yakni GFI = 0,995. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel indikator secara signifikan berhubungan dengan konstruk kinerja pegawai (semua indikator valid). Construct reliability kinerja sebesar 0,722 berada di atas 0,70. Dengan demikian semua indikator kinerja reliabel.

4.3 Uji Asumsi Regresi *Confirmatory*

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada setiap variabel laten, maka selanjutnya adalah uji asumsi klasik untuk melihat apakah prasyarat yang diperlukan permodelan regresi *confirmatory* dapat terpenuhi. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah asumsi multivariat normal, dan outlier.

a. Uji normalitas

Uji Normalitas perlu dilakukan baik untuk normalitas terhadap data univariate maupun normalitas multivariate dimana beberapa variable yang digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Untuk menguji dilanggar/tidaknya asumsi normalitas, maka dapat dilakukan dengan menggunakan nilai statistic z untuk skewness dan kurtosisnya dan secara empirik dapat dilihat pada *critical ratio* (CR). Jika digunakan tingkat signifikan 5%, maka nilai CR yang berada diantara -1,96 sampai dengan 1,96 ($-1,96 \leq CR \leq 1,96$) dikatakan data terdistribusi, baik secara univariate maupun multivariate (Ghozali, 2005 :96). Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini menunjukkan nilai CR multivariate sebesar 1,093. Hal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal karena nilai CR berada diantara -1,96 sampai dengan 1,96.

b. Uji Outliers

Outlier adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrem baik secara univariate maupun multivariate yaitu muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimiliki dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Apabila terjadi outlier dapat dilakukan perlakuan khusus pada outliernya asal diketahui bagaimana munculnya outlier. Sebuah data termasuk outlier jika mempunyai angka p1 dan p2 yang kurang dari 0,05 apabila nilai p1 dan p2 di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi outlier pada data. Hasil uji outlier pada lampiran 9 menunjukkan bahwa sebaran data yang ada secara statistic tidak ada outlier.

4.4 Analisis Regresi *Confirmatory*

Setelah dilakukan pengujian akan validitas dan reliabilitas pada setiap variabel laten yang memberikan hasil valid dan reliabel, data *multivariate* normal, dan tidak ada outlier, maka selanjutnya adalah tahapan pengujian Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Test*) dan Uji kausalitas. Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat tabel di bawah ini :

1) Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Test*)

Tabel 4.8 Indeks Kesesuaian SEM

Kriteria	Nilai Cut Off	Hasil Perhitungan	Keterangan
Chi square	Diharapkan lebih Kecil dari df dengan $\alpha = 0,05$	46,815	Baik
Df	Harus positif	128	Baik
Sig Probability	$\geq 0,05$	0,084	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,057	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,986	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,978	Baik
CMIN/DF	≤ 2 atau 3	0,366	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,920	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,931	Baik

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa dari delapan kriteria yang digunakan untuk menilai layak atau tidaknya suatu model telah dipenuhi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model dapat diterima dan terdapat kesesuaian model dengan data.

2) Uji Kausalitas

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Kausalitas

Variabel	Koefisien Jalur	CR	Probabilitas	Keterangan
X1 – Z	1,537	1,991	0,006	Signifikan
X2 – Z	0,767	2,466	0,003	Signifikan
Z – Y	3,635	2,021	0,005	Signifikan
X1 – Y	0,831	2,017	0,005	Signifikan
X2 – Y	2,336	2,080	0,004	Signifikan

Keterangan : **** = 0,000

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, interpretasi masing-masing koefisien jalur adalah sebagai berikut.

Hipotesis 1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Pegawai.

Komunikasi yang dilakukan oleh Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 1,537 dengan CR sebesar 1,991 diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyaratkan 0,05. Artinya komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo, yang berarti bahwa jika kemampuan komunikasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan etos kerja dan sebaliknya jika kemampuan komunikasi pegawai menurun akan menurunkan etos kerja. Hal ini menerima hipotesis penelitian pertama yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Pegawai. Komunikasi yang dilakukan oleh Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo.

Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,767 dengan CR sebesar 2,466 diperoleh

probabilitas signifikan (p) sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyaratkan 0,05. Artinya motivasi berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo, yang berarti bahwa jika motivasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan etos kerja dan sebaliknya jika motivasi pegawai menurun akan menurunkan etos kerja. Hal ini menerima hipotesis penelitian kedua yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo.

Hipotesis 3 : Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Etos kerja Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 3,363 dengan CR sebesar 2,021 diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,005 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyaratkan 0,05. Artinya etos kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo, yang berarti bahwa jika etos kerja pegawai meningkat, maka akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya jika etos kerja pegawai menurun akan menurunkan kinerja. Hal ini menerima hipotesis penelitian ketiga yang berarti etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo.

Hipotesis 4 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,831 dengan CR sebesar 2,017 diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,005 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyaratkan 0,05. Artinya komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa jika kemampuan komunikasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya jika kemampuan komunikasi menurun, akan menurunkan kinerja. Hal ini menerima hipotesis penelitian keempat yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo.

Hipotesis 5 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 2,336 dengan CR sebesar 2,080 diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyaratkan 0,05. Artinya motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa jika motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya jika motivasi menurun akan menurunkan kinerja. Hal ini menerima hipotesis penelitian kelima yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo.

3) Pengaruh langsung Antar Variabel

Hubungan pengaruh langsung terjadi antara : variabel laten eksogen komunikasi (X_1) dengan variabel laten endogen etos kerja (Z), variabel laten motivasi (X_2) dengan variabel laten endogen etos kerja (Z), variabel laten eksogen komunikasi dengan variabel laten endogen kinerja pegawai (Y), serta variabel laten eksogen motivasi (X_2) dengan variabel laten endogen kinerja pegawai (Y). Tabel 4.21 menyajikan besarnya pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dapat diketahui bahwa pengaruh langsung komunikasi (X_1) terhadap etos kerja (Z)

sebesar 1,531, motivasi (X_2) terhadap etos kerja (Z) 0,767, Variabel komunikasi (X_1) terhadap kinerja (Y) 0,831 dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 2,336.

Tabel 4.10 Pengaruh Langsung Antar Variabel

Pengaruh Langsung		Variabel Endogen	
		Etos Kerja	Kinerja
Variabel Eksogen	Komunikasi (X_1)	1,531	0,831
	Motivasi (X_2)	0,767	2,336

Sumber : Data diolah

Berdasarkan table 4.10 di atas menunjukkan hasil pengujian pengaruh langsung terhadap keempat variabel yakni komunikasi (X_1), motivasi (X_2), etos kerja (Z) dan kinerja (Y), menunjukkan bahwa motivasi mempunyai efek langsung terbesar pada kinerja, baru disusul variable komunikasi terhadap etos kerja. Hal ini berarti variabel laten motivasi memberikan kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

4) Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Hubungan tidak langsung terjadi antara variable laten eksogen komunikasi (X_1) dengan variable endogen kinerja (Y), hal yang sama terjadi pada variabel laten eksogen motivasi (X_2) terhadap variabel laten endogen kinerja (Y). Berdasarkan Tabel 4.22 diketahui besarnya pengaruh tidak langsung komunikasi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah 5,587 dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 2,788.

Tabel 4.11 Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengaruh Tidak Langsung		Variabel Endogen	
		Etos Kerja	Kinerja
Variabel Eksogen	Komunikasi (X_1)	0,000	5,587
	Motivasi (X_2)	0,000	2,788

Sumber : Data diolah

5) Pengaruh Total Antar Variabel

Pengaruh total adalah pengaruh yang disebabkan oleh adanya berbagai hubungan antar variabel. Tabel 4.12 menyajikan besarnya pengaruh total antar variabel laten.

Tabel 4.12 Pengaruh Total Antar Variabel Laten

Pengaruh Total		Variabel Endogen	
		Etos Kerja	Kinerja
Variabel Eksogen	Komunikasi (X_1)	1,531	6,418
	Motivasi (X_2)	0,767	5,128

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui besarnya pengaruh total Komunikasi (X_1) terhadap etos kerja (Z) adalah 1,531; motivasi (X_2) terhadap etos kerja (Z) sebesar 0,767; sedang pengaruh total komunikasi (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 6,418 dan pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) 5,128. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel inovasi mempunyai pengaruh total terbesar terhadap kinerja yaitu sebesar 6,418.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Etos Kerja

Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa jika kemampuan komunikasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan etos kerja itu sendiri, sebaliknya jika kemampuan komunikasi pegawai menurun, maka akan menurunkan etos kerja itu sendiri.

Berbagai kajian empiris komunikasi akan membuat persepsi yang jelas atau sama, kesamaan persepsi tersebut jelas tidak akan membuat bias suatu kebijakan atau perintah yang sudah diberikan oleh atasan. Satu persepsi yang sama terhadap kebijakan atau aturan main, bahkan yang berkaitan dengan suatu konsepsi jelas akan membuat kepastian. Ketidakpastian merupakan keniscayaan bagi terciptanya etos kerja yang tinggi. Adanya kepastian akan menuntun karyawan pada untuk bekerja sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan.

Temuan penelitian ini memang didukung secara spesifik oleh penelitian terdahulu yang menghubungkan antara komunikasi dengan etos kerja. Penelitian Lasiman (2011); Biatna Dulbert Tampubolon (2007) menjelaskan kesejajaran akan kajian yang telah dilakukan. Beberapa faktor yang menjelaskan etos kerja, salah satunya dari Sugiyanto dan Hary Sutanto (2010) dengan judul Membangun Etos Kerja yang Proaktif Guna Mengoptimalkan Kinerja Melalui *Spiritual Centered Leadership, Employee Empowerment Organizational Citizen Behavior*. Parameter estimasi antara *Spiritual Centered Leadership* terhadap Etos kerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif. Parameter estimasi antara *Employee-Empowerment* dan *Etos_Kerja* menunjukkan pengaruh yang positif. Tetapi secara empiris memang susah dibantah hubungan inovasi dan etos kerja, sepanjang meyakini akan inovasi yang dilakukan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Etos Kerja

Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa jika kemampuan motivasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan etos kerja pegawai, sebaliknya jika kemampuan motivasi turun, maka akan menurunkan etos kerja itu sendiri.

Motivasi pegawai tersebut tercermin dari harapan akan hasil. Tetapi kajian ini memang belum diketemukan temuan empiris yang menjelaskan hubungan motivasi terhadap etos kerja. Secara spesifik temuan Sugiyanto dan Hary Sutanto (2010) paling tidak tersirat membuktikan hal tersebut.

4.3.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa jika etos kerja pegawai meningkat, maka akan meningkatkan kinerja, dan sebaliknya jika etos kerja turun, maka akan menurunkan kinerja mereka.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian Sugiyanto dan Hary Sutanto (2010), Otto Iskandar (2002), serta Biatna Dulbert Tampubolon (2007) yang membuktikan hubungan secara signifikan antara etos kerja dengan kinerja termasuk dalam bentuk produktivitas. Hubungan antara keduanya sama-sama bersifat positif dan signifikan.

4.3.4 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa jika kemampuan komunikasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, sebaliknya jika kemampuan komunikasi pegawai turun, maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian Anthonius Wisnu dan Edy Mulyantomo (2013), Kurniawan Daniel Eka (2013) dan Tobing, Alexander P. L (2011) dengan model regresi berganda menjelaskan hubungan secara positif dan signifikan antara komunikasi dan kinerja. Komunikasi yang jelas dan aplikatif jelas akan meningkatkan kinerja.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa jika motivasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan kinerja itu sendiri, sebaliknya jika motivasi turun, maka akan menurunkan kinerja.

Seperti diketahui bahwa motivasi pegawai indikatornya berwujud keyakinan bahwa institusi tempat dia bekerja tersebut mampu memenuhi kebutuhan fisiologis akan menghasilkan penghargaan dan bisa diaktualisasikan dalam masyarakat. Keyakinan tersebut secara empiris memang mampu meningkatkan suasana dan kinerja lingkungan kantor.

Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian Otto Iskandar (2002), dengan model regresi berganda menjelaskan hubungan secara positif dan signifikan antara motivasi dan produktivitas pada. Motivasi yang jelas meningkatkan produktivitas melalui variable antara etos kerja, karena motivasi mampu meningkatkan etos kerja dan akhirnya meningkatkan produktivitas.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a) Kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hasil ini memberi dukungan terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika kemampuan komunikasi meningkat, maka akan meningkatkan etos kerja, dan sebaliknya jika kemampuan komunikasi menurun akan menurunkan

etos kerja. Temuan ini bermakna bahwa pegawai di lingkungan institusi tersebut telah meyakini bahwa komunikasi antar pegawai baik secara horisontal maupun vertikal menjadi basis lingkungan dan suasana kerja. Hal ini juga menambah keyakinan komunikasi merupakan hal yang penting.

- b) Motivasi yang dimiliki pegawai berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hasil ini memberi dukungan terhadap hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika motivasi meningkat, maka akan meningkatkan etos kerja, sebaliknya jika motivasi menurun akan menurunkan etos kerjanya. Temuan ini bermakna bahwa karyawan meyakini perlu ada terobosan terhadap motivasi baik secara individu maupun bersama. Jika perlu secara periodik diadakan kegiatan penyegaran motivasi.
- c) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa jika etos kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja mereka, dan sebaliknya jika etos kerja turun, maka akan menurunkan kinerja lingkungan kerja mereka, karena mengerti akan pekerjaannya, semangat kerja tinggi, mampu menghasilkan sesuai dengan yang diinginkan, semakin komit terhadap pekerjaan tersebut.
- d) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa jika kemampuan komunikasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerjanya, dan sebaliknya jika komunikasi menurun, maka akan menurunkan kinerja pegawai.
- e) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa jika motivasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerjanya, dan sebaliknya jika motivasi menurun, maka akan menurunkan kinerjanya.

5.2 Saran

- a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan temuan ini maka disarankan kepada Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan atau manajemen untuk mengapresiasi dengan selalu meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan dengan beragam kegiatan informal maupun formal. Bahkan jika perlu diadakan pendidikan atau latihan komunikasi secara reguler. Upaya apresiasi tersebut dapat dilakukan dengan memfasilitasi sosialisasi perpajakan, pertemuan baik informal maupun formal pada wilayah pungutan Pajak, lingkungan kantor bahkan dengan sesama pegawai dinas di luar kantor. Hal ini penting agar kemampuan komunikasi karyawan semakin meningkat baik komunikasi formal maupun informal. Juga merupakan satu metode untuk mengelola konflik.
- b) Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.. Berdasarkan temuan ini disarankan kepada pimpinan menengah atau pucuk pimpinan pada masing-masing Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan pada Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan

Provinsi Jawa Timur di Probolinggo untuk selalu memotivasi para pegawai di dalam melaksanakan tanggung jawab kerjanya, dimana para karyawan wajib mengetahui, memantau jumlah realisasi penerimaan kas pendapatan serta pada papan data.

- c) Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan ini perlu digaris bawahi pentingnya etos kerja. Sehingga menjadi tugas kita semua bahkan dimulai dengan pendidikan sejak dini untuk mendidik kita dan generasi muda untuk meningkatkan etos kerja, etos kerja harus dipandang sebagai semangat kerja, dimana upaya pemberian pemahaman etos kerja kepada para pegawai dan orang muda harus menjadi program serius dimasa depan. Pada Koordinator unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur para pimpinan menengah dan pucuk pimpinan hendaknya selalu melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kinerja pecairan tunggakan oleh pegawai melalui Sistem Aplikasi Administrasi Perpajakan dalam upaya peningkatan penerimaan kas pendapatan.
- d) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini penting karena umumnya kondisi produktivitas lembaga di Indonesia relatif belum optimal. Upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi penting dalam rangka mensukseskan kinerja lembaga atau institusi di Indonesia pada umumnya. Para Kepala Unit Pelaksana Teknis pada Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo hendaknya selalu melaksanakan pengendalian dan evaluasi kinerja pegawai serta mencari solusi yang sesuai dengan situasi dan kondisi di lapangan. Hal ini dipandang perlu karena memudahkan didalam merumuskan, merencanakan dan melaksanakan langkah perbaikan.
- e) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini penting karena di lapangan, motivasi dikaitkan dengan kinerja masih belum signifikan. Para Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur pada Wilayah Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur hendaknya selalu memberikan motivasi dengan selalu memberikan arahan secara rutin serta memberikan kesempatan pada seluruh pegawai untuk mengapresiasi pemikiran guna peningkatan penerimaan pendapatan daerah.
- f) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama dapat mengembangkan model dengan memasukan kontruk-kontruk baru misalnya untuk lembaga yang berbeda dilihat dari kondisi perbedaan kepemimpinan dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Drs. Pandji. (1992); Psikologi Kerja; PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar Arifin. 2011. *Sistem Komunikasi Indonesia*. Penerbit Simbiosis Rekatama Media Bandung
- Bernadin H John and Joyce E.A. Rusel. 1993. *Human Resource Management*. Mc Graw Hill Inc, Singapura
- Carter, Lemuria and France Belanger. 2004. *The Influence of perceived Characteristics of innovating on e-Government Adoption*, Electronic
- Dharma, Agus. 1986, *Manajemen Prestasi Kerja, Edisi I*. Penerbit Rajawali Jakarta

- Deddy Mulyana, dan Solatun. 2008. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Engel, James F, Roger D. Blackwell dan Paul W. Miniard. 1994. *Prilaku Konsumen*. Binaputra Aksara.
- Ferdinand, agusty. 2002. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen, Edisi 2*. Semarang; BP Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPF
- Han Jin k. nawamkim and rajandra k srivastava. 1998. Market orientation and organization performance: is innovation a missing link ? *Journal of Marketing Vol. 62.pp.30-45*
- Hasibuan, Sayuti S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP.1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung.
- Heneman, HG,DP Schab,JA Fossum and L.D. Dyer. 1981. *Managing Personel and Human Resources, Strategies and Problem* : Downjones Irwin. Illionis
- Hornby, A S. 1995. *Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English(5th ed.)* : Oxford University Press, Great Britain.
- Moenir, AS. 1983. *Pendekatan manusia, Perubahan dan Pengukurannya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Musanef. 1989. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. 1989. Jakarta : Bina Aksara
- Kerlinger, Fred N. 1993. *Foundations of behavior Research, third edition*, (terjemah oleh L.R. Simatupang). Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Kotler, Philip, and Kevin Lane keller. 2007. *Marketing management 12 e, Person International edition*, Upper saddle River, New Jersey, Pearson Prentice Hall. Icn
- Kusnan, Ahmad. 2004. Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya; Laporan Penelitian; <http://www.damandiri.or.id/index.php> [online : Monday, October 16, 2006, 6:03:24 PM]
- Lee, Cynthia., Hui, Chun.2000. Moderating Effects of Organization.
- Lasiman, 2011. *Pengetahuan Bidang Kerja, Budaya Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Sukoharjo*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Musanef, 1986. *Sistem Pemerintahan di Indonesia*, Jakarta : Haji Masagung
- Mutakin, 2008. *Budidaya dan Keunggulan Padi Organik SRI (System of Rice Intensification)*. Pertanian Ekologis. Yayasan Field Indonesia.
- Ngadimin. 1998. *Motivasi dan partisipasi transmigran anggota KUD di daerah pemukiman transmigran*. Tesis tidak dipublikasikan. Bogor: Institut Pertanian bogor.
- Purwasasmita, M. 2007. *Tanah sebagai Bioreaktor Landasan System Of Rice Intensification*. Seminar Teknik Kimia Suhadi Reksowardoyo. Bandung
- Rosmiani. 1996. Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli Serdang Sumatera Utara; Hubungan Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja; Thesis; Kerjasama Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta & Pascasarjana UI Jakarta.

-
- Rao, T.V. 1986. *Performance Appraisal Theory and Practice Terjemahan L Mulyana. Penelitian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressido.
- Sampurna untuk Indonesia, 2008. *SRI (System of Rice Intensification)*. Pasuruan.
- Siagian, Prof. Dr. Sondang P. 1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, masri dan sofian effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei, Edisi revisi*. Jakarta: Pustaka LP3ES
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor : Grafika Mardi Yuana.
- Soekamto, T. 1993. *Perancangan dan Pengembangan Sistem Instruksional*. Jakarta: Intermedia.
- Sumiyarto, 2004. Inovasi Suatu Kebutuhan atau dapat direncanakan Usahawan No. 07 TH XXXIII Juli hal 1-7
- Weber, Max. 1958. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. Translated by Talcott Parsons*. Charles Scribner's Sons, New York.
- Yasid. 1999. *Pemasaran Jasa: Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Ekonosia FE-UII