

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KOTA PALU

Riski Darmawan

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

The aims of this research are : (1) to explore the influence of communication, organizational commitment and motivation on official's performance in The Inspectorate Office of Palu. (2) to investigate the influence of communication on official's performance in The Inspectorate Office of Palu, (3) to investigate the influence of organizational commitment on official's performance in The Inspectorate Office of Palu, (4) to investigate the influence of motivation on official's performance in The Inspectorate Office of Palu, (5) to investigate the difference between the performance of male and female official's performance in The Inspectorate Office of Palu. This research is causal descriptive and it focuses on explaining the relations between variables. As many as 48 samples are selected by census sample method, where all population has a chance to be chosen as a sample. The results show that : (1) simultaneously communication, organizational commitment and motivation positively and significantly affect the official's performance in The Inspectorate Office of Palu, (2) communication positively and significantly affect the official's performance in The Inspectorate Office of Palu, (3) organizational commitment positively and significantly affect the official's performance in The Inspectorate Office of Palu, (4) motivation positively and significantly affect the official's performance in The Inspectorate Office of Palu, (5) there is no difference in performance of male and female official's in The Inspectorate Office of Palu.

Keywords : *communication, organizational commitment, motivation and performance*

Pegawai merupakan penggerak organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mendorong pencapaian kinerja terbaik, organisasi perlu melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan di suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya adalah bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap organisasi

baik perusahaan maupun organisasi lainnya perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi yang tentunya pimpinan dari organisasi perlu memotivasi karyawannya dengan salah satu cara adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu dilakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dengan melihat unsur komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi.

Menurut Ardana dkk. (2012 : 138) komunikasi merupakan kunci pembuka terjadinya hubungan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan. Handoko (2009 : 272) menjelaskan bahwa komunikasi yaitu proses memberikan pemahaman berupa ide atau

informasi kepada seseorang. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya secara jelas sehingga perlahan kinerjanya akan meningkat.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Dalam penelitian ini pemilihan variabel komitmen organisasi adalah karena komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday et. al. 1979) dalam Darlis (2002 : 85-100).

Porter et. al. (1974) dalam Kartika (2010 : 3) bawahan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Sebaliknya individu dengan komitmen yang rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*) (Gozhali, 2006 : 193).

Menurut Husnan dan Heidyachman (2000 : 93) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Peranan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai sangat penting. Hal ini diartikan bahwa dalam memotivasi pegawai, setiap pimpinan harus memahami serangkaian kebutuhan pegawai. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan pegawai akan memberikan peluang bagi

organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Inspektorat Kota Palu merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Kota yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota Palu. Secara teknis administratif mendapatkan pembinaan langsung dari Sekretaris Kota Palu. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Inspektorat melakukan pemeriksaan rutin antara lain Pemeriksaan Reguler, Pemeriksaan Khusus (Tertentu), Pemeriksaan Dana Alokasi Khusus (DAK), Tindak Lanjut Temuan Hasil Pemeriksaan, Evaluasi Pengelolaan Keuangan SKPD (Pra Review) dan Review Laporan Keuangan SKPD.

Besarnya tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai menuntut mereka untuk cakap, tangguh, dan berkualitas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu ada anggapan dari sebagian pegawai bahwa terdapat perbedaan kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugas pengawasan antara pegawai laki-laki dan perempuan pada Inspektorat Kota Palu. Oleh sebab itu salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu adalah dengan melihat cara komunikasi, komitmen terhadap organisasi dan motivasi yang dimiliki mereka.

Berdasarkan kutipan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Ibu Mainar, S.Sos selaku Kepala Sub Bagian Perencanaan mengatakan bahwa :

“Proses komunikasi yang terjadi pada Kantor Inspektorat Kota Palu kurang berjalan dengan baik, karena sering terjadi miskomunikasi antara sesama pegawai yang diakibatkan oleh kesalahpahaman serta sikap egoisme masing-masing pegawai yang menyebabkan komunikasi tidak efektif sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Kemudian hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Supratman

Ajauna, SE selaku Auditor Muda mengatakan bahwa :

“Komitmen terhadap organisasi yang dimiliki oleh pegawai juga dirasakan belum relatif kuat, disebabkan karena masih terdapat beberapa orang pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja yaitu sering datang terlambat ke kantor, sering menunda pekerjaan, serta bekerja dengan giat apabila pimpinan berada di kantor, sehingga dikhawatirkan akan mempengaruhi tujuan organisasi yang ingin dicapai. Kedisiplinan pegawai untuk mentaati peraturan jam kerja dan pelaksanaan tugas yang lainnya masih terkadang diremehkan. Keadaan tersebut disebabkan oleh tingkat kesadaran para pegawai yang tugasnya belum maksimal, sehingga terkadang pegawai lebih mengurus kepentingan pribadinya daripada tugas pokoknya”.

Selanjutnya hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Samiun, SE selaku Staf Sub Bagian Perencanaan mengatakan bahwa :

“Motivasi pegawai yang dirasakan juga menurun diakibatkan oleh padatnya jadwal pemeriksaan sehingga mengakibatkan kurangnya waktu istirahat, disebabkan karena setelah masa pemeriksaan berakhir dilanjutkan dengan proses konfirmasi temuan kepada SKPD dan selanjutnya menunggu hasil konfirmasi tertulis dari SKPD atas temuan yang didapatkan oleh tim dan kemudian membuat laporan hasil pemeriksaan yang juga memakan waktu cukup lama. Setelah itu dilanjutkan lagi dengan surat tugas pemeriksaan yang baru pada SKPD lainnya yang berlanjut sampai akhir tahun. Keadaan tersebut mengakibatkan penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu antara lain keterlambatan pembuatan laporan hasil pemeriksaan atas temuan-temuan pada SKPD yang menyebabkan pendistribusian laporan hasil pemeriksaan tersebut juga menjadi terlambat. Akibatnya terjadi keterlambatan

penyelesaian temuan-temuan yang ada pada SKPD”.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan kajian mengenai “Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu ? 2) Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu ?, 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu ?, 4) Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu ? dan 5) Apakah terdapat perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan pada Inspektorat Kota Palu ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu, Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu, Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu, Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu dan Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan pada Inspektorat Kota Palu.

METODE

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis regresi berganda

digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dan dianalisa dengan program SPSS 16.0. Model persamaan regresi menurut Martono (2010 : 177) model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagaiberikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- β_0 = Konstanta (*intercept*)
- X_1 = Komunikasi
- X_2 = Komitmen Organisasi
- X_3 = Motivasi
- $\beta_1-\beta_2-\beta_3$ = Besaran yang akan diduga (koefisien regresi)
- e = Kesalahan Pengganggu (*error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Komunikasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) dengan variabel tidak bebas Kinerja Pegawai (Y). Sesuai dengan hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16.0, diperoleh hasil penelitian dari 48 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independent yaitu (komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu, maka dapat diketahui hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Dependent Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,644	0,274	5,990	0,000
X1 = Komunikasi	0,254	0,072	3,500	0,001
X2 = Komitmen Organisasi	0,247	0,058	4,225	0,000
X3 = Motivasi	`	`	`	`
R- Square	= 0,788	F-Statistik	= 23,954	
Adjusted R-Square	= 0,620	Sig. F	= 0,000	

Sumber : Lampiran 7 (Hasil Regresi)

Model regresi yang diperoleh dari tabel tersebut adalah :

$$Y = 1,644 + 0,254X_1 + 0,247X_2 + 0,172X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yang dianalisis berupa variabel (X_1 , X_2 , dan X_3) memberi pengaruh terhadap variabel independent (Y). Model analisis regresi kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu dapat dilihat sebagai berikut :

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan :

1. Untuk nilai constanta sebesar 1,644 berarti kinerja pegawai pada Inspektorat Kota

Palu sebelum adanya variabel independent adalah sebesar 1,644.

2. Komunikasi (X_1) dengan koefisien regresi 0,254 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara komunikasi dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik komunikasi yang ada pada Inspektorat Kota Palu maka akan semakin naik kinerja pegawai.
3. Komitmen Organisasi (X_2) dengan koefisien regresi 0,247 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Artinya semakin komitmen pegawai yang ada

pada Inspektorat Kota Palu maka akan semakin naik kinerja pegawai.

4. Motivasi (X_3) dengan koefisien regresi 0,172 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Artinya semakin baik motivasi pegawai yang ada di Inspektorat Kota Palu maka akan semakin naik kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independent (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang berarti semua variabel bebas, yaitu komunikasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) dengan variabel tidak bebas (Y) kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu yakni : Dari tabel tersebut terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,594 atau = 59,40%. Hal ini berarti bahwa sebesar 59,40% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan tabel, hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 23,954$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu. Berdasarkan hasil Uji-F ternyata *terbukti*.

Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing

variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut :

1. Komunikasi (X_1)

Untuk variabel komunikasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,254, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,001. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa : Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata *terbukti*.

2. Komitmen Organisasi (X_2)

Untuk variabel komitmen organisasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,247, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata *terbukti*.

3. Motivasi (X_3)

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,172, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,008. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa : Motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata *terbukti*.

Uji Beda (Independent Sample t-Test)

Analisis uji beda (independent sample t-test) digunakan untuk membandingkan rata-

rata dari kedua varians yang berbeda secara signifikan dengan asumsi data berdistribusi normal dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan pada Inspektorat Kota Palu seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Beda (Independent Sample t-Test) Variabel Kinerja

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Kinerja							
Equal variances assumed	.007	.936	.760	46	.451	.81043	1.06589
Equal variances not assumed			.760	45.585	.451	.81043	1.06635

Hasil pengujian independent sample t-test membuktikan bahwa berdasarkan hasil Uji F terlihat bahwa F-hitung dengan probabilitas sebesar $0,936 > 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%, maka kedua varians populasi adalah sama (homogen). Sedangkan berdasarkan hasil Uji t terlihat bahwa t-hitung dengan probabilitas $0,760 > 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja pegawai laki-laki dan perempuan adalah sama. Dengan demikian, maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa : Terdapat Perbedaan Kinerja Antara Pegawai Laki-Laki dan Perempuan pada Inspektorat Kota Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata *tidak terbukti*.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikemukakan bahwa secara umum kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu akan

meningkat bila ditunjang dengan komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi yang meningkat dan semakin baik yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjadi antara pegawai, komitmen yang kuat terhadap organisasi dan motivasi yang tinggi dimiliki oleh pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain : (1) Roesly (2012) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam, menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) Sriwidodo dan Haryanto (2010) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.

Hasil-hasil penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa selain komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi yang dikaji dalam penelitian ini, masih ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja, antara lain adalah kompetensi, kesejahteraan, iklim organisasi dan lain-lain. Walaupun demikian hendaknya para pegawai memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai sebagaimana diuraikan sebelumnya membuktikan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu. Berdasarkan hasil penelitian pada Inspektorat Kota Palu dapat dikemukakan bahwa komunikasi yang memiliki nilai mean tertinggi adalah komunikasi diagonal pada pernyataan berdiskusi dengan bidang lain atau tim lain mengenai metode yang mereka gunakan untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Inspektorat Kota Palu saling bertukar pikiran dengan pegawai bidang lain atau tim lain dalam mendiskusikan metode maupun cara masing-masing yang mereka gunakan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam tugas pengawasan maupun dalam penyelesaian temuan-temuan yang ada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Hal ini dimaksudkan karena dengan berdiskusi bersama pegawai bidang lain atau tim lain bertujuan agar setiap tim tidak keliru untuk memberikan rekomendasi dalam laporan hasil pemeriksaan terhadap temuan yang didapatkan pada SKPD, sehingga masalah yang timbul dalam tugas pengawasan

tersebut dapat segera diselesaikan secara tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Partini (2013) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, kepemimpinan dan kedisiplinan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah komunikasi ditunjukkan dengan koefisien regresi paling tinggi dari variabel kepemimpinan dan kedisiplinan.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini maka diharapkan untuk memelihara dan meningkatkan komunikasi yang efektif pada Inspektorat Kota Palu, maka perlu perhatian dari pimpinan untuk senantiasa memberikan arahan yang baik kepada bawahan mengenai pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebagaimana telah diuraikan sebelumnya membuktikan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi yang memiliki nilai mean tertinggi adalah memiliki komitmen dalam mengembangkan sumber daya pegawai yang bersangkutan pada pernyataan memiliki kemauan belajar yang tinggi untuk meningkatkan sumber daya yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada

Inspektorat Kota Palu sangat aktif dalam mempelajari setiap peraturan-peraturan maupun prosedur yang dijadikan pedoman dalam pelaksanaan pengawasan pada SKPD. Hal ini merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh aparatur pengawas agar lebih meningkatkan sumber daya yang dimilikinya, karena apabila aparatur pengawas kurang mempelajari setiap peraturan yang digunakan sebagai pedoman pengawasan, maka akan mengalami kesulitan dalam melakukan pembinaan kepada SKPD dan memungkinkan terjadinya kesalahan dalam merekomendasikan setiap temuan serta mengakibatkan keterlambatan penyelesaian laporan hasil pemeriksaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pingka (2013) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini maka diharapkan untuk memelihara dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi pada Inspektorat Kota Palu, maka perlu perhatian dari pimpinan untuk senantiasa memperkuat komitmen pegawai sehingga dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan komitmen organisasi yang rendah demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebagaimana diuraikan sebelumnya membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi yang memiliki nilai mean tertinggi adalah kebutuhan achievement (prestasi) pada pernyataan keinginan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Inspektorat Kota Palu selain melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selaku aparatur pengawas, juga memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti sangat bermanfaat bagi aparatur pengawas karena dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai peraturan-peraturan terbaru yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk dijadikan bekal dalam melaksanakan tugas pengawasan. Selain itu pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam pelaksanaan pengawasan dan akan semakin mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi, karena pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan pada saat mengikuti pendidikan pelatihan akan mempengaruhi pegawai dalam mencapai kinerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriwidodo dan Haryanto (2010) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo dan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, maka diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi pegawai pada Inspektorat Kota Palu, maka pimpinan wajib untuk terus memelihara motivasi yang

dimiliki oleh pegawai, salah satunya adalah dengan cara mempertimbangkan pegawai agar diberi kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya demi tercapainya tujuan organisasi.

Analisis Perbedaan Kinerja Antara Pegawai Laki-Laki dan Pegawai Perempuan Pada Inspektorat Kota Palu

Hasil pengujian tentang analisis perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan pada Inspektorat Kota Palu berdasarkan hasil Uji F dan Uji t membuktikan bahwa rata-rata kinerja pegawai laki-laki dan perempuan adalah sama. Hal ini bermakna bahwa pegawai pada Inspektorat Kota Palu dalam melaksanakan tugas-tugas pengawasan baik pegawai laki-laki maupun pegawai perempuan dikelompokkan secara merata kedalam setiap tim yang turun melaksanakan tugas pengawasan, maka kinerja tim lebih diutamakan sehingga tidak dapat dilihat secara nyata adanya perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan pada Inspektorat Kota Palu. Selain itu setiap pegawai baik laki-laki maupun perempuan dalam melaksanakan pengawasan bekerja sesuai dengan pembagian tugas dan fungsinya masing-masing yang ditugaskan ketua. Oleh karena itu ketika dilakukan pengujian independent sample t-Test untuk melihat apakah terdapat perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan pada Inspektorat Kota Palu, maka hasil uji-t menghasilkan nilai probabilitas yang sama.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan ketiga variabel yaitu komunikasi, komitmen organisasi dan

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu.

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu.

3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu.

4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu.

5. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan pada Inspektorat Kota Palu.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka selanjutnya dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan dan diharapkan dapat memberi masukan kepada semua pihak yang berkepentingan terutama pada pihak Kantor Inspektorat Kota Palu. Oleh karena itu disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Komunikasi pegawai pada Inspektorat Kota Palu harus lebih diperhatikan lagi seperti dalam komunikasi mendatar (*horizontal communication*) antara sesama pegawai yaitu dengan cara memperbaiki komunikasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan tugas serta mau menerima masukan dari rekan kerja, sehingga akan terjadi hubungan timbal balik dan kesalahpahaman antara sesama rekan kerja tidak mudah terjadi.

2. Komitmen organisasi pegawai pada Inspektorat Kota Palu yang perlu ditingkatkan meliputi komitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim secara efektif dan efisien yaitu dengan cara mengambil keputusan berdasarkan hasil keputusan tim dalam hal penyelesaian tugas pengawasan agar hasil yang didapatkan bisa lebih maksimal.

3. Motivasi pegawai pada Inspektorat Kota Palu yang perlu ditingkatkan meliputi

kebutuhan power (kekuasaan) dengan cara dapat memberikan pengaruh yang positif kepada pegawai lain dan memberikan dorongan kepada rekan kerja untuk lebih termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

UCAPAM TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Idris Azis, SE., M.Hum dan Dr. Zakiyah Zahara, SE., MM yang telah banyak meluangkan waktunya dalam proses pembimbingan selama ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan Utama, I Wayan, Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Darlis, Edfan., 2002. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 1, (85-100), Universitas Riau.
- Ghozali, Imam dan Kusnasriyanti Y. 2006. Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Tujuan Anggaran dan Job Relevant Information Sebagai Variabel Intervening (Penelitian Terhadap Perusahaan Manufaktur Di Indonesia), *Jurnal Akuntansi SNA VIII*, Desember 2006.
- Hartono dan Partini, Sri. 2013. Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*. No : 1/Th. VII/Agustus 2012-Januari 2013.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*, Edisi ke- 2. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Husnan, S. dan Heidyachman, R., 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Penerbit BPFY.
- Kartika, Andi. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran. *Jurnal Kajian Akuntansi*, Februari 2010, Hal: (39-60), Vol. 2, No. 1, Program Studi Akuntansi, Universitas Stikubank, Semarang.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pingka, Dian, Wara., 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan. *Tesis*, Program Pascasarjana. Universitas Negeri Medan.
- Roesly, Benny. (2012). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam. *Tesis*, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, 2012.
- Sriwidodo, Untung dan Haryanto, Agus, Budhi. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4, No. 1, Juni 2010. (47-57).