

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN SOPPENG

The Influence Of Work Motivation, Communication And Working Environment On The Performance Of Employees In The Transportation Department's Office Of Communication And Informatics Soppeng

WAHAB

STIE AMKOP Makassar

Email : mansurylps09@gmail.com

Pembimbing 1: DR Hasmin S.E., M.Si.

Email : hasmin@gmail.com

Pembimbing 2 : Dr.Abd Razak Munir,S.E.,Mktg

Email : arazak.munir@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten soppeng”dibimbing oleh Hasmin dan Abdul Rasak Munir.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng. Dan untuk menganalisis sejauh mana Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.Data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang Positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng, Komunikasi memiliki pengaruh yang Positif dan Tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng. Secara Simultan variabel Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.

Kata kunci : Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The influence of work motivation, communication and working environment on the performance of employees in the transportation department's office of communication and informatics Soppeng" guided by Mattalatta and Hasmin.

The purpose of this study was to analyze the influence of motivation, communication, and the Working Environment on Employee Performance Department of Communication and Information (KOMINFO) Soppeng. And to analyze the extent of Motivation, Communication and Working Environment influence simultaneously on Employee Performance Department of Communication and Information (KOMINFO) Soppeng. This research was conducted in the Department of Communication and Information (KOMINFO) Soppeng. Data District were analyzed using descriptive and quantitative methods with multiple linear regression analysis were used to measure the effect of motivation, communication, and the working environment, Employee Performance Department of Communication and Information Technology (KOMINFO) Soppeng. The results showed that motivation has influence Positive significantly to employee performance Department of Communication and Information (KOMINFO) Soppeng, Communication influence positive and not significantly influence employee performance Department of Communication and Information (KOMINFO) Soppeng, work environment has an influence Positive and significant impact on the performance of an employee Department of Communication and Information (KOMINFO) Soppeng. Simultaneous variable Motivation, Communication, and the working environment has a significant influence on employee performance Department of Communication and Information (KOMINFO) Soppeng.

Keywords: Motivation, Communication, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan organisasi khususnya pegawai. Sebuah organisasi/lembaga membutuhkan seorang pegawai yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan organisasi. Pegawai memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas organisasi. Melihat pentingnya peranan pegawai dalam organisasi maka kinerja pegawai menentukan keberhasilan atau prestasi dari organisasi tersebut.

Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jikatanpa adanya sumberdaya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawaitersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai secara efektif dan efisien. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pagawaiyang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasikerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan seperti pada Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Soppeng, merupakan salah satu unit kerja perangkat Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng yang bertugas dibidang perhubungan darat, komunikasi dan informatika. Dalam rangka mencapai motivasi kerja yang optimal, maka faktor motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi

memegang peranan penting terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Soppeng perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai Kantor Dinas perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, adalah ;

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng Untuk mengetahui

pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi Kepala Dinas perhubungan Komunikasi Dan Informatika kabupaten Soppeng dalam menciptakan lingkungan kerja, membangun komunikasi dan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang baik guna peningkatan kinerja .
2. Sebagai bahan acuan atau literatur untuk memperkaya wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

ahli manajemen karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat didalam mencapai tujuan-tujuannya. Chung dan Meggison dalam bukunya Faustino (2003) menyatakan pengertian motivasi bahwa :

“Motivation is defined as goal-directed behavior, it concern the level of effort one exerts in pursuing a goalit is closely related to employee satisfaction and job performance”.

Artinya motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, jadi motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan kinerja.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Motivasi Kerja

Motivasi ini selalu menjadi perhatian utama bagi menejer dan para

wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

2. Menurut pendapat Effendy (2000:13) " Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja

dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Sihombing (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi

B. Kerangka Pemikiran

1. Motivasi Kerja (X_1)
2. Komunikasi (X_2)
3. **Lingkungan Kerja** (X_3)
4. Kinerja Pegawai (Y)

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2: komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

merupakan sumber informasi dalam penelitian ini, yang penulis peroleh dari instansi terkait dan dari responden lainnya.

2. Data Kuantitatif yakni data yang berbentuk angka-angka yang nantinya akan diolah dan analisis sesuai dengan metode analisis yang dipakai, sehingga dapat dilihat hasilnya.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Watansoppeng pada Kantor Dinas perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng yang beralamat di Jalan Salotungo Watansoppeng.

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan Oktober sampai dengan Desember 2016.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif yakni data yang tidak berbentuk angka-angka dan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data Primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari pengamatan dan wawancara langsung dengan para pegawai pada kantor Dinas perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng.

C. Data Sekunder adalah data yang penulis peroleh dari telaah pustaka, laporan-laporan yang sudah diolah, sebagai bahan dalam penelitian ini

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung di wilayah objek penelitian.

2. Interview yaitu dengan melakukan wawancara dengan para pegawai Kantor Dinas

perhubungan Komunikasi Dan2. Analisis regresi linear berganda dalam Informatika Kabupaten penelitian ini digunakan untuk mengetahui Soppeng . pengaruh penempatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2004:212) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja pegawai
 X_1 = Penempatan kerja
 X_2 = Stres kerja
 b_0 = Konstanta
 b_1 - b_2 = Koefisien regresi
 e = Standar error

3. Dokumentasi/Library Research yakni mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian melalui arsip dengan membaca literatur-literatur atau telaah pustaka.

4. Teknik Angket. Teknik berfungsi sebagai teknik utama, karena dengan menggunakan angket diharapkan mampu memperoleh jawaban atau data dan informasi yang dibutuhkan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai dalam Lingkup Kantor Dinas perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng sebanyak 72 ASN Aparatur Sipil Negara

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif, yaitu digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase.

3. Pengujian Hipotesis yang digunakan adalah :

a. Uji R dan R^2

Koefisien korelasi R menunjukkan besar kecilnya keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sedangkan nilai R^2 menunjukkan koefisien determinasi yaitu mengukur besar persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

b. Uji – F (uji serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2), secara serempak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y) .

c. Uji –t (parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2) secara parsial (sendiri-

sendiri) dengan variabel terikat (Y) . pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan 5% .

Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut :

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan sebagai alat untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid atau sah, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner dengan menggunakan korelasi bivariate. Menurut Sugiyono (2004:271), apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,60 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Pengujian validitas dilakukan dengan beberapa langka-langkah, yaitu: a) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur; b) Melakukan uji coba skala pengukuran dengan menggunakan

responden; c) Mempersiapkan tabel jawaban; dan d) Menghitung korelasi bivariate dengan menggunakan program SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diproses relative secara konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap reliable. Artinya suatu alat ukur yang digunakan sama konsisten dalam mengukur gejala yang sama. menurut Sugiyono (2004:273) bahwa uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan mensyaratkan suatu instrument yang reliable jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,60.

3. Uji Normalitas

Dalam melakukan uji regresi disyaratkan agar data yang digunakan normal. Untuk mengetahui normalitas distribusi data dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residual berdistribusi normal maka nilai-nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus (Sugiyono, 2004) .

Normal tidaknya distribusi data suatu peubah ditunjukkan oleh besarnya nilai *Asymptotic Significant* dari aplikasi alat uji *One-sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila *Asymptotic significant* data lebih besar daripada 5%, maka data tersebut tergolong

memiliki pola distribusi normal. Sebaliknya, apabila *Asymptotic significant* kecil daripada atau sama 5%, maka data dimaksud memiliki pola distribusi yang tidak normal (Hair,et.al,1998).

GAMBARAN UMUM LOKASI DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Soppeng yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng Nomor 03 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Pemerintah Kabupaten Soppeng, memiliki tugas, fungsi dan kewenangan melaksanakan sebagian kewenangan Bupati Soppeng dalam bidang perhubungan dan komunikasi.

Sebagai SKPD yang mengurus dan bersentuhan langsung dengan masyarakat maka penyusunan dan penerapan standar pelayanan publik yang baik adalah sebuah keharusan, sehingga diperlukan sebuah perencanaan yang sungguh-sungguh memperhatikan aspek-aspek pelayanan publik tersebut.

B. Profil Responden

sampel pada penelitian ini ada 56 responden pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO)

Kabupaten Soppeng melalui pengisian daftar kuesioner yang diberikan, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin , kelompok umur, tingkat pendidikan yang ditamatkan, dan pangkat/golongan.

1.1.1. Jenis Kelamin

Melalui Tabel 1 menjelaskan bahwa responden yang terpilih sebagai sampel di Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng didominasi kaum perempuan, sebagai berikut laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (46,43%), sedangkan responden perempuan berjumlah 30 orang (53,57%)

Table 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	26	46,43
Perempuan	30	53,57
Total	56	100,00

Sumber : Data primer diolah tahun

2015

1.1.2. Kelompok Umur

Pada Tabel 2 terlihat

bahwa responden yang berumur

31-40 tahun paling dominan yaitu

19 orang (33,93%), kemudian yang

berumur 41-50 tahun yaitu 16

orang (28,57%), disusul yang

berumur 21-30 tahun berjumlah 13

orang (23,21%) dan 51-59 tahun 8

orang (14,29%). Berdasarkan data

tersebut terdapat peluang bagi

pegawai Dinas Perhubungan

Komunikasi dan Informatika

(KOMINFO) Kabupaten Soppeng

untuk dapat ditingkatkan

kinerjanya pada masa yang akan

datang sebab lebih dari setengah

yaitu sekitar (57,14%) masih

berumur relatif muda yakni berada

dikelompok umur 21-30 tahun dan

kelompok umur 31-40 tahun.

Table 4.4.

Distribusi Responden

Berdasarkan Kelompok Umur

Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
21 – 30	13	23,21
31 – 40	19	33,93
41 – 50	16	28,57
51 - 59	8	14,29
Total	56	100,00

Sumber : Data primer diolah tahun

2015

1.1.3. Tingkat Pendidikan

Pada Tabel 3 terlihat

tingkat pendidikan yang

ditamatkan responden mayoritas

adalah DIV/S1 yaitu sebanyak 31

orang (55,36%), kemudian SLTA

sebanyak 15 orang (26,78%), lalu

S2 sebanyak 7 orang (12,50%) dan

yang terkecil adalah tingkat

pendidikan D2/D3 yaitu hanya 3

orang (5,36%). Data tersebut

menunjukkan bahwa pegawai

Dinas Perhubungan Komunikasi

dan Informatika (KOMINFO)

Kabupaten Soppengterdorong

untuk meningkatkan

kemampuannya melalui jenjang

pendidikan formal. Peningkatan

pendidikan melalui pendidikan formal selain berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai juga dalam rangka menyesuaikan ijasah dan persyaratan promosi jabatan.

Table 4.5.
Distribusi Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	15	26,78
D2/D3	3	5,36
DIV/S1	31	55,36
S2	7	12,50
Total	56	100,00

Sumber : Data primer diolah tahun

2015

1.1.4. Pangkat/Golongan

Table 4.6.
Distribusi Responden
Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah	Persentase
Golongan II	10	17,86
Golongan III	43	76,78
Golongan IV	3	5,36
Total	56	100,00

Sumber : Data primer diolah tahun

2016

Dari Table 4 terlihat bahwa responden golongan III mendominasi dari 56 orang yang terpilih sampel yaitu sebanyak 43 orang (76,78%), disusul golongan II sebanyak 10 orang (17,86%), sedangkan golongan IV hanya 3 orang (5,36%).

C. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap Item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrumen penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Instrumen yang valid mempunyai arti alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga di nyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi pula.

Adapun hasil uji validitas dari setiap butir pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 1. ai pada kantor Dina kependudukan.

D. Hasil Penelitian

- 5 Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data. Nilai-nilai yang disajikan adalah nilai-nilai yang diperoleh dari hasil pengolahan data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif.
- 6 Merujuk kepada masalah penelitian serta banyaknya variable, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi sembilan bagian yaitu : 1) kinerja pegawai, 2) Motivasi, 3) Komunikasi, 4) Lingkungan Kerja.

personal pada kedudukan tertentu, kondisi kerja yang baik dan menyenangkan, pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, Pimpinan memberikan nasehat dan simpatik, hubungan kerja yang harmonis.

Pembobotan pengukuran menggunakan skala Lickert yaitu, sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), cukup setuju (skor 3), kurang setuju (skor 2), tidak setuju (skor 1)

PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja

Motivasi sangat penting bagi seorang karyawan, dalam penelitian ini dilihat dari tingkat kepuasan responden terhadap hal yang berkaitan dengan kebutuhan Pegawai akan prestasi kerja, Kompensasi yang memadai, promosi jabatan, Penempatan

5.1. Pengaruh Kominikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi dalam penelitian ini ditekankan pada Kualitas Media yang baik, Kecepatan, mengakses Informasi, Penyebaran Pesan, Ketepatan Pesan.

Dari Hasil pengolahan data variabel Komunikasi dengan nilai koefisien (b_2) = 0,062 yang berarti bahwa bila skor variabel lingkungan kerja bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai

sebesar 0,062 poin. t_{hitung} sebesar 0,564 dengan tingkat signifikan (p) = $0,575 < \alpha = 0,05$ maka variabel Komunikasi berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya yang menyatakan bahwa diduga Variabel Komunikasi berpengaruh Positif terhadap kinerja telah terbukti.

Hal ini sesuai dengan pendapat Effendy (2000:13) " Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Pendapat di atas sejalan dengan respon pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng yang sangat setuju atas Kualitas Media yang baik, Kecepatan, mengakses

Informasi, Penyebaran Pesan, Ketepatan Pesan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kebutuhan keamanan kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng ditekankan pada perlengkapan kerja yang menunjang kelancaran bekerja, Kondisi kerja seperti uang, suhu, penerangan dan ventilasi udara, ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang mendukung kelancaran aktivitas kerja, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja, pimpinan memberikan jaminan keamanan bagi setiap Pegawai dalam bekerja.

Dari hasil pengolahan Data Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai koefisien $b_3 = 0,204$ yang berarti bahwa bila skor variabel Lingkungan Kerja bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,204 poin. t_{hitung}

sebesar 1,706 dengan tingkat signifikan (p) = $0,04 < \alpha = 0,05$ maka pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Positif dan signifikan. Dengan Demikian, hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya yang menyatakan bahwa diduga Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja telah terbukti. Dan dari hasil Olahan data, Variabel Motivasi memiliki pengaruh yang paling Dominan dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

1. Dari persamaan regresi dapat diketahui Motivasi berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.
2. Variabel Komunikasi berpengaruh Positif dan Tidak signifikan terhadap Kinerja

pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.

3. Secara parsial variabel Lingkungan kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.
4. Secara Simultan variabel Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.

6.2. Saran

1. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan motivasi pegawai. Peningkatan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan memberikan tunjangan kesejahteraan atau insentif yang memadai kepada pegawai, meningkatkan pemberian

penghargaan bagi pegawai yang berprestasi tinggi untuk dipromosikan menduduki jabatan yang tinggi.

2. Sedangkan peningkatan Kinerja pegawai dapat melalui Komunikasi dengan meningkatkan Kualitas Media yang baik, Kecepatan, mengakses Informasi, Penyebaran Pesan, Ketepatan Pesan sehingga proses komunikasi antara Bawahan dan atasan serta rekan kerja Dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

1. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng dapat meningkatkan Kinerja pegawai melalui Lingkungan kerja yang perlengkapan kerja yang menunjang kelancaran bekerja, Kondisi kerja seperti uang, suhu, penerangan dan ventilasi udara, ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang mendukung kelancaran aktivitas kerja, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja, pimpinan memberikan

jaminan keamanan bagi setiap Pegawai dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Mandar Maju, Jakarta
- Aminuddin, 1996. The Analysis Regional Ability Implementing Autinomy, PPS UNHAS, Makassar
- , 1998 Kebijakan dan Administrasi Pembangunan, LP3ES, Jakarta.
- Bryant, Carlie, White, Louis, 1998. Manajemen Pembangunan untuk Negara Berkembang, LP3ES, Jakarta.
- Cahyono, Bambang Try, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, IPWI CV Agung, Jakarta.
- Cushway, Barry, 1996. Human Resource Management, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Efendi, Bactiar, Lay, Chornelius, Siahaan
- M. Hotman, Mappnasrul, Peratikno, Jatiman,

- Sadjono, 1997. *Perubahan Sosial Dan Dinamika Pemerintahan*, Balai Diklat OKI Jakarta.
- Marsuki, Amiruddin, 1999. *Otonomi Daerah Dan Perspektif Pembangunan Ekonomi Rakyat*, Makassar.
- Flippo, Edwin, 1992. *Manajemen Personalia* Terjemahan Mohammad Masud, Edisi VI Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Mitrani, Alain, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Pustaka Utama Graffiti, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cordoso, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 1999. *Pengantar Hukum Tata Negara*, Gramedia Pratama, Jakarta.
- Handoko, Hani, 1998. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, -----, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara Jakarta.
- Josef, Rriwu Kaho, 1995. *Prospek Otonomi Daerah Di negara Republik Indonesia*, Yayasan Penerbit Administrasi, Jakarta.
- Ragen, Amal, Ichlasuhul, Hikam, MuhammadAS, Imawan, Riswanda, 1997. *Perubahan Sosial Dan Dinamika Pemerintahan*.
- Lembaga Administrasi Siagian, Sondang, 1991. *Manajemen Sumber Negara*, 1997. *Pengembangan SDM Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Aparatur di Indonesia Yayasan Penerbit Administrasi, Jakarta.
- , 1998. *Manajemen Abad 21*, Bumi Maula, Amiruddin, 1999. *Otonomi Daerah Dalam Perspektif Pembangunan Ekonomi Rakyat*, Pemda Kota Makassar, Makassar.
- , 1998. *Manajemen Strategik*, Cetakan kedua, Bumi Aksara. Jakarta.

- Sianipar, J.P.G. 1997. Manajemen Pelayanan Masyarakat, Edisi Kedua LANRI, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- , 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan, Ramadhan, Bandung.
- Sudjana, 1997. Metode Statistika, Tarsito, Bandung
- Suit, Yusuf Almasdi, 1996. Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.