

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Dinas Tata Kota Bandar Lampung**

Dinas Tata Kota Bandar Lampung merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai unsur Pelaksana Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 03 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Bandar Lampung.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Tata Kota Bandar Lampung mempunyai fungsi sebagai perumusan kebijaksanaan teknis, perencanaan, pemanfaatan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian dibidang penataan ruang kota, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya, pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Tugas pokok dan fungsi Dinas Tata Kota Kota Bandar Lampung tertuang dalam Peraturan Walikota Bandar Lampung No. 17 Tahun 2008, tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tata Kota, Kota Bandar Lampung. Adapun tugas pokok dari Dinas Tata Kota Bandar Lampung adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam hal penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan dan penataan

ruang kota. Selanjutnya, Dinas Tata Kota Bandar Lampung memiliki beberapa fungsi yaitu :

1. Perumusan kebijaksanaan teknis, perencanaan, pemanfaatan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian dibidang penataan ruang kota,
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya,
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya,
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

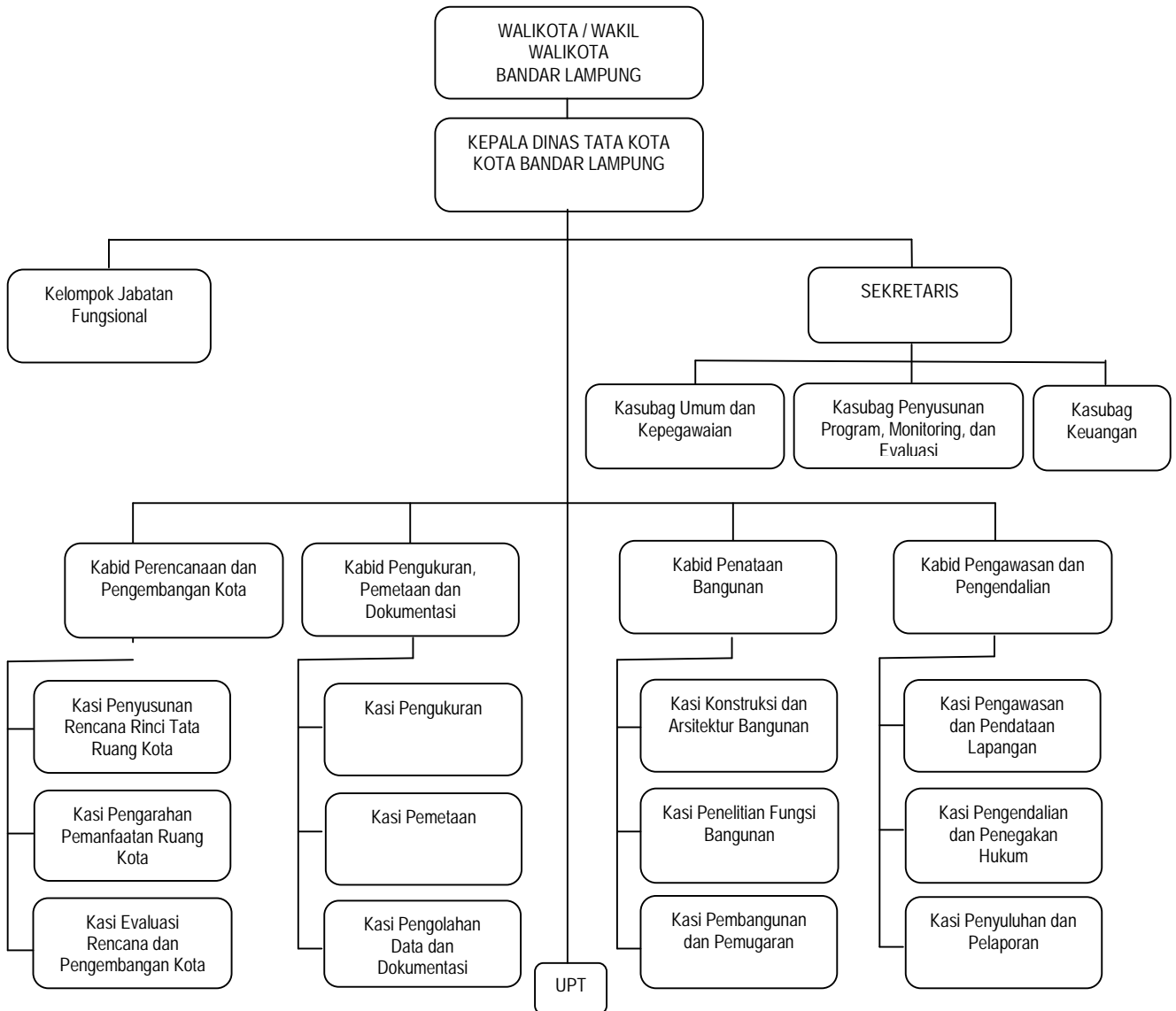
Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, Dinas Tata Kota Bandar Lampung dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dengan dibantu oleh Sekretaris Dinas dan 4 (empat) Kepala Bidang. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tata Kota Bandar Lampung memiliki susunan organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahi :
  - a. Sub Bagian Penyusunan Program, Monitoring dan Evaluasi
  - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - c. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Kota, membawahi :
  - a. Seksi Penyusunan Rencana Rinci Tata Ruang
  - b. Seksi Pengarahan Pemanfaatan Ruang Kota
  - c. Seksi Evaluasi Rencana dan Pengembangan Kota

4. Bidang Pengukuran, Pemetaan dan Dokumentasi, membawahi :
  - a. Seksi Pengukuran
  - b. Seksi Pemetaan
  - c. Seksi Pengolahan Data dan Dokumentasi
5. Bidang Penataan Bangunan, membawahi :
  - a. Seksi Konstruksi dan Arsitektur Bangunan;
  - b. Seksi Pengendalian dan Penegakan Hukum;
  - c. Seksi Penyuluhan dan Pelaporan.

Dalam melaksanakan fungsinya, masing-masing bidang selalu melakukan upaya penyesuaian sejalan dengan besaran tingkat kebutuhan pelayanan yang menjadi tuntutan masyarakat Kota Bandar Lampung. Berdasarkan upaya tersebut, maka pola yang digunakan dalam rangka memberikan pelayanan organisasi adalah kebijaksanaan pelayanan yang dilaksanakan secara lebih profesional dan proporsional sesuai dengan tingkat kebutuhan masyarakat Kota Bandar Lampung. Dalam konteks ini pola kebijaksanaan yang ditempuh adalah mewujudkan konsepsi pola Pelayanan Prima.

Dalam suatu organisasi, struktur organisasi memiliki peranan yang sangat penting. Struktur organisasi Dinas Tata Kota Bandar Lampung merupakan pengontrol disiplin agar pegawai bekerja dengan baik dan penempatan personil yang sesuai dengan keahliannya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Berikut adalah gambar Struktur Organisasi Dinas Tata Kota, Kota Bandar Lampung :



Gambar 3. Struktur Organisasi Dinas Tata Kota Bandar Lampung

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tata Kota Bandar Lampung di dukung oleh sumber daya manusia sebanyak 64 orang. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 5 dan Tabel 6 berikut :

Tabel 5. Daftar Jumlah Pegawai Dinas Tata Kota Bandar Lampung

No	Subdin/Bidang	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat Dinas a. Sekretaris b. Kepala Sub Bagian c. Staff	1 3 9
3	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Kota a. Kabid b. Kepala Seksi c. Staff	1 3 9
4	Bidang Pengukuran dan dokumentasi a. Kabid b. Kepala Seksi c. Staff	1 3 9
5	Bidang Penataan Bangunan a. Kabid b. Kepala Seksi c. Staff	1 3 8
6	Bidang Pengawasan, Pengendalian dan Monitoring a. Kabid b. Kepala Seksi c. Staff	1 3 8
<b>JUMLAH</b>		<b>64</b>

Sumber : Subbagian Umum dan Kepegawaian Distako Bandar Lampung, 2012

Tabel 6. Jumlah Pegawai Dinas Tata Kota Bandar Lampung Berdasarkan Latar Belakang Pendidikannya

No	Subdin/Bidang	Pendidikan/Akademik					
		SMP	SMA	STM	D3	S1	S2
1	Kepala Dinas					1	
2	Sekretaris Dinas a. Sekretaris b. Kepala Sub Bagian c. Staff		1			1 3 6	2
3	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Kota a. Kabid b. Kepala Seksi c. Staff			1		8	1 2 1
4	Bidang Pengukuran dan Dokumentasi a. Kabid b. Kepala Seksi c. Staff		3	1	1	1 1 5	1

Tabel 6 (lanjutan)

No	Subdin/Bidang	Pendidikan/Akademik					
		SMP	SMA	STM	D3	S1	S2
5	Bidang Penataan Bangunan a. Kabid b. Kepala Seksi c. Staff		3	1	1 1	1 3	1 1
6	Bidang Pengawasan, Pengendalian dan Monitoring a. Kabid b. Kepala Seksi c. Staff		2		1	1 5	1 2
<b>JUMLAH</b>		<b>0</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>11</b>

Sumber : Subbagian Umum dan Kepegawaian Distako Bandar Lampung, 2012

## 4.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### 4.2.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan item pertanyaan yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah item dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) > r tabel dan sebaliknya apabila koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) < r tabel maka dikatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 dimana pengujian validitas ini menggunakan responden sebanyak 30 orang sehingga untuk r tabel dengan degree of freedom (df) = 30 – 2 = 28 dan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r tabel sebesar 0.361. Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel komunikasi dan kinerja :

Tabel 7. Nilai Validitas Variabel Komunikasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kom1	13.20	13.269	.569	.368	.747
kom2	13.83	11.799	.474	.696	.758
kom3	13.57	10.875	.583	.612	.721
kom4	14.03	9.620	.677	.739	.685
kom5	14.43	10.599	.519	.479	.748

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel komunikasi, dapat dilihat dari tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dimana nilai koefisien korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) yang diperoleh lebih besar dari r tabel (0.361). Hal ini memperlihatkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel komunikasi adalah valid.

Tabel 8. Nilai Validitas Variabel Kinerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja1	22.00	14.414	.480	.786	.721
kinerja2	22.17	14.695	.557	.808	.703
kinerja3	21.70	14.907	.525	.739	.710
kinerja4	22.00	15.310	.472	.625	.722
kinerja5	21.03	17.068	.376	.617	.742
kinerja6	22.17	14.006	.508	.638	.714
kinerja7	21.53	15.844	.380	.525	.742

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja, dapat dilihat dari tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dimana nilai koefisien korelasi (*Corrected Item-Total*

*Correlation*) yang diperoleh lebih besar dari r tabel (0.361). Hal ini memperlihatkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja adalah valid.

#### 4.2.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan bersamaan dengan pengujian validitas, dimana pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kekonsistenan responden dalam menjawab pernyataan yang ada dalam kuesioner. Dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh hasil melalui perhitungan SPSS 16.0 sebagai berikut :

Tabel 9. Nilai Reliabilitas Variabel Komunikasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.788	5

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner untuk variabel komunikasi adalah reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya. Hal ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach Alpha* yang bernilai 0.775 (berada diatas nilai 0.60).



Tabel 10. Nilai Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.752	7

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner untuk variabel kinerja adalah reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya. Hal ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach Alpha* yang bernilai 0.753 (berada diatas nilai 0.60).

### 4.3 Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Tata Kota Bandar Lampung sebanyak 64 orang. Adapun gambaran mengenai responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	42.2	42.2	42.2
	Perempuan	37	57.8	57.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Dari Tabel 11, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki hampir sama jumlahnya dengan responden yang

berjenis kelamin perempuan, dengan rincian 42.2 persen berjenis kelamin laki-laki dan 57.8 persen berjenis kelamin perempuan. Komposisi ini menunjukkan komposisi yang sebenarnya di lapangan, dimana banyak pegawai yang berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30	22	34.4	34.4	34.4
31 - 40	28	43.8	43.8	78.1
41 - 50	14	21.9	21.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Dari Tabel 12, dapat diketahui bahwa dilihat dari segi usia responden yang berusia 31 – 40 tahun menempati jumlah terbesar yaitu sebanyak 43.8 persen. Pegawai yang mempunyai usia pada golongan ini dapat dikatakan pegawai yang sedang dalam tahap paling produktif. Diikuti oleh pegawai yang termasuk dalam kelompok usia 20 – 30 tahun sebanyak 34.4 persen. Dalam hal ini, jumlah responden yang paling sedikit adalah yang termasuk dalam kelompok usia 41 – 50 tahun. Kelompok usia ini adalah pegawai yang memasuki masa persiapan pensiun.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	14.1	14.1	14.1
	STM	4	6.2	6.2	20.3
	D3	6	9.4	9.4	29.7
	S1	35	54.7	54.7	84.4
	S2	10	15.6	15.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Salah satu faktor yang menunjang tercapainya kinerja sesuai dengan yang diinginkan adalah tingkat pendidikan pegawai. Dalam hal ini diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin mampu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga semakin baik pula kinerjanya. Berdasarkan Tabel 13, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbesar adalah yang memiliki jenjang pendidikan S1 (54.7%) dan diikuti oleh responden yang memiliki jenjang pendidikan S2 (15.6%). Hal ini memperlihatkan bahwa jumlah pegawai Dinas Tata Kota Bandar Lampung berdasarkan kualitas pendidikan yang dimilikinya sudah memadai sehingga diharapkan kinerja yang diperoleh pun tinggi.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	59	92.2	92.2	92.2
	Belum	5	7.8	7.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Berbicara tentang kinerja, kadang kala tidak bisa dilepaskan dari faktor-faktor internal pegawai yang berkaitan dengan kinerja. Salah faktor yang dapat menunjang tetapi juga dapat menjadi kendala dalam mencapai kinerja adalah faktor keluarga. Keluarga dapat menjadi salah satu motivasi yang mendukung dalam pencapaian kinerja, tetapi keluarga juga dapat menjadi kendala apabila keluarga tidak mendukung apa yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya.

Berdasarkan Tabel 14, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sudah menikah yaitu sebanyak 92.2 persen. Sebagian besar responden telah mempunyai status menikah karena biasanya seseorang yang telah bekerja akan berani mengambil keputusan untuk berumah tangga. Selain itu, berdasarkan usia responden yang telah memasuki usia dewasa merupakan hal yang wajar bagi responden untuk menikah.

#### **4.4 Deskripsi Hasil Penelitian**

Terdapat satu buah variabel bebas dan satu variabel terikat dalam penelitian ini. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Tata Kota Bandar Lampung. Berikut hasil jawaban dari penyebaran kuesioner :

##### **1. Deskripsi Variabel Komunikasi**

Terdapat lima buah pernyataan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi di Dinas Tata Kota Bandar

Lampung. Dari penyebaran kuesioner kepada 64 orang pegawai, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 15. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Komunikasi

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya berbicara sopan dengan suara yang santun kepada semua pada tiap tingkatan organisasi	9	32	13	9	1
2	Saya selalu memberikan umpan balik kepada semua pegawai baik atasan, rekan sekerja maupun bawahan	8	32	13	11	0
3	Saya selalu memberitahu secara lisan kepada atasan mengenai kemajuan dan permasalahan yang terjadi dalam tugas	8	22	11	10	13
4	Saya dapat menjelaskan permasalahan yang berkaitan dengan tugas yang saya ketahui	3	22	19	14	6
5	Pimpinan selalu mendiskusikan secara rinci mengenai tugas yang diberikan	4	32	12	13	3

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Berdasarkan Tabel 15, dapat diketahui bahwa rata-rata responden menjawab setuju (skor 4) terhadap pernyataan “Saya berbicara sopan dengan suara yang santun kepada semua pada tiap tingkatan organisasi”. Hal tersebut memperlihatkan bahwa pegawai Dinas Tata Kota Bandar Lampung telah menerapkan salah satu prinsip dasar dari berkomunikasi yaitu respect yang merupakan sikap menghormati dan menghargai lawan bicara. Melalui sikap ini, responden tidak hanya mementingkan diri sendiri tetapi lebih mengutamakan kepentingan orang lain. Namun, masih terdapat pegawai yang kurang setuju akan

pernyataan ini. Hal ini terjadi dimungkinkan terkait dengan sifat dasar yang dimilikinya ataupun memperoleh tekanan untuk mengerjakan pekerjaan dalam jumlah banyak dengan waktu yang singkat sehingga stress pun muncul yang berdampak kurang baik terhadap komunikasi dengan orang disekitarnya. Kemungkinan ini dapat dihilangkan melalui tolong menolong dalam bekerja sehingga beban kerja tidak hanya dirasakan oleh satu atau dua orang tetapi merata sehingga tingkat stress pun berkurang dan komunikasi menjadi lebih baik.

Untuk pernyataan “Saya selalu memberikan umpan balik kepada semua pegawai baik atasan, rekan sekerja maupun bawahan” rata-rata responden menjawab setuju (skor 4) akan pernyataan ini. Pemberian umpan balik kepada semua pegawai berupa pemberian tanggapan akan informasi yang diberikan dapat membantu dan mempermudah kelangsungan kinerja. Melalui pemberian umpan balik ini, dapat diketahui permasalahan dalam melaksanakan tugas dan juga memperoleh solusi permasalahan yang ada. Namun, masih ada responden yang kurang setuju akan pernyataan ini. Hal ini dimungkinkan karena responden yang memiliki kecenderungan untuk menyembunyikan perasaan dan pikirannya sehingga lebih memilih untuk menerima saja informasi yang diberikan kepadanya. Kemungkinan ini dapat dihilangkan dengan berkomunikasi secara empati yaitu berkomunikasi dengan memahami kondisi yang sedang dihadapi oleh penerima pesan sehingga hubungan emosional akan

lebih mudah terjalin dan penerima pesan dapat memberikan umpan balik tanpa rasa takut.

Untuk pernyataan “Saya selalu memberitahu secara lisan kepada atasan mengenai kemajuan dan permasalahan yang terjadi dalam tugas” rata-rata responden setuju (skor 4) akan pernyataan tersebut. Adanya laporan secara lisan, dilakukan agar kemajuan pekerjaan pegawai dapat diketahui dengan cepat oleh atasan sehingga atasan dapat segera memberikan masukan mengenai pelaksanaan kerja selanjutnya. Namun, masih ada responden yang kurang setuju akan pernyataan ini. Hal ini dimungkinkan karena responden tersebut lebih menyukai komunikasi secara tidak langsung berupa komunikasi tertulis.

Untuk pernyataan “Saya dapat menjelaskan permasalahan yang berkaitan dengan tugas yang saya ketahui” rata-rata responden setuju (skor 4) akan pernyataan tersebut. Melalui pemberian penjelasan mengenai permasalahan yang ada dapat ditemukan solusi sehingga permasalahan dapat dicegah agar tidak timbul di tugas-tugas berikutnya. Namun, masih terdapat responden yang kurang setuju akan pernyataan tersebut. Hal ini dimungkinkan karena responden merasa segan untuk menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan tugas terutama dengan pimpinan. Keseganan tersebut terjadi karena responden beranggapan bahwa pimpinan tidak akan dapat menerima dan merespon pendapat yang ia berikan. Hal ini dapat diatasi apabila pimpinan dapat lebih mendekatkan diri dengan para pegawainya

dengan selalu mau menerima dan merespon pendapat apapun yang disampaikan oleh para pegawainya.

Untuk pernyataan “Pimpinan selalu mendiskusikan secara rinci mengenai tugas yang diberikan” rata-rata responden menjawab setuju (skor 4) akan pernyataan ini. Pendiskusan secara rinci mengenai tugas (tata cara pelaksanaan tugas) dapat membantu responden bekerja dengan lebih efektif. Namun, masih terdapat responden yang kurang setuju akan pernyataan ini. Hal ini dimungkinkan karena pimpinan lebih menyukai pemberian instruksi secara alamiah tanpa banyak berdiskusi secara rinci sehingga terjadi umpan balik yang tidak diinginkan. Hal ini perlu diperbaiki agar umpan balik yang berkaitan dengan tugas sesuai dengan yang seharusnya sehingga kinerja yang diperoleh pun efektif.

## 2. Deskripsi Variabel Kinerja

Terdapat tujuh buah pernyataan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja di Dinas Tata Kota Bandar Lampung. Dari penyebaran kuesioner kepada 64 orang pegawai, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 16. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan baik dan tepat waktu	4	31	15	8	6
2	Saya berusaha semaksimal mungkin	9	31	14	9	1



Tabel 16 (lanjutan)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat					
3	Saya selalu menggunakan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan	5	27	12	9	11
4	Saya selalu bersifat kreatif dalam memecahkan persoalan	5	24	15	12	8
5	Saya mempunyai kedisiplinan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun tanpa diawasi pimpinan	12	35	7	5	5
6	Saya merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang saya lakukan saat ini	9	31	13	10	1
7	Saya berusaha menambah pengetahuan dan keterampilan di luar kantor	8	31	10	11	4

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Berdasarkan Tabel 16, dapat diketahui bahwa rata-rata responden setuju (skor 4) terhadap pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan baik dan tepat waktu”. Penyelesaian pekerjaan dengan baik dan tepat waktu memungkinkan tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan dan tidak ada pekerjaan yang terbengkalai. Namun, masih terdapat responden yang kurang setuju akan pernyataan ini. Hal ini dimungkinkan karena responden tidak memiliki target kinerja yang ingin dicapai sehingga responden cenderung mengulur-ulur waktu dalam bekerja. Hal ini dapat diatasi dengan pemberian *reward* dan *punishment* kepada responden apabila mampu mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu. *Reward* yang diberikan minimal dapat berupa pemberian pujian

dan ucapan terimakasih sedangkan *punishment* yang dapat diberikan seperti tidak mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan-kegiatan tertentu. Melalui pemberian *reward* dan *punishment* ini, diharapkan responden terpacu untuk bekerja lebih baik lagi.

Mengenai pernyataan “Saya berusaha semaksimal mungkin mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat” rata-rata responden setuju (skor 4) akan pernyataan ini. Penyelesaian pekerjaan rutin dengan lebih cepat memungkinkan target kinerja dapat tercapai. Adapun cara yang dilakukan responden guna penyelesaian pekerjaan dengan lebih cepat adalah melalui kerja sama antar bidang-bidang yang ada sehingga data-data yang dibutuhkan dalam pengerjaan tugas dapat diperoleh dengan mudah. Namun, masih terdapat responden yang kurang setuju akan pernyataan ini. Hal ini terjadi dimungkinkan karena tidak adanya target kinerja yang dimilikinya dan juga kurang mampu bekerja sama dengan pihak lain dalam pengerjaan tugas sehingga pekerjaan selesai dalam waktu yang lama. Hal ini dapat diatasi dengan cara saling dukung antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Untuk pernyataan “Saya selalu menggunakan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan” rata-rata responden setuju (skor 4) akan pernyataan ini. Penggunaan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki responden sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dimana pekerjaan menjadi lebih mudah dilaksanakan dan lebih cepat terselesaikan. Namun, masih

ada responden yang kurang setuju akan pernyataan ini. Hal ini terjadi dimungkinkan karena responden merasa ragu-ragu untuk menyalurkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam penyelesaian tugas. Keraguannya tersebut terjadi karena responden merasa kurang mendapat dukungan dari pimpinan dan berpikiran bahwa kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya belum layak untuk membantu penyelesaian tugas. Hal ini dapat diatasi dengan pemberian dukungan dari pimpinan kepada para pegawainya untuk secara bebas namun terarah dalam penyelesaian tugas.

Mengenai pernyataan “Saya selalu bersifat kreatif dalam memecahkan persoalan” rata-rata responden setuju (skor 4) akan pernyataan tersebut. Ide-ide kreatif yang diberikan responden dalam penyelesaian permasalahan dapat sangat membantu kelancaran kinerja organisasi. Akan tetapi masih terdapat responden yang tidak setuju akan pernyataan tersebut, hal ini dimungkinkan karena responden merasa kurang mendapat dukungan dan perhatian dari pimpinan sehingga responden cenderung kurang bersifat kreatif. Hal ini dapat diatasi dengan pemberian dukungan dan perhatian yang penuh dari pimpinan kepada responden dengan memberikan kebebasan dalam bertindak dan bersikap untuk memecahkan persoalan.

Untuk pernyataan “Saya mempunyai kedisiplinan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun tanpa diawasi pimpinan” rata-rata responden setuju (skor 4) terhadap pernyataan tersebut. Kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan kinerja

dimana pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan. Selain itu, penyelesaian pekerjaan tanpa harus diawasi oleh pimpinan memperlihatkan bahwa responden dapat diberikan kepercayaan penuh. Namun, masih ada responden yang kurang setuju akan pernyataan tersebut. Hal ini dimungkinkan terjadi karena sifat dasar dari responden tersebut dimana akan bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu hanya apabila diawasi pimpinan. Hal ini memperlihatkan bahwa responden kurang memiliki rasa tanggung jawab dan kesadaran akan pekerjaannya serta menganggap bahwa pimpinan adalah sosok yang perlu ditakuti. Untuk mengatasi permasalahan ini, pimpinan dapat lebih mendekatkan diri dengan para pegawainya.

Untuk pernyataan “Saya merasa menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang saya lakukan saat ini” rata-rata responden setuju (skor 4) akan pernyataan ini. Hal ini memperlihatkan bahwa responden lebih menyukai apabila dirinya diberi tanggung jawab yang lebih dari sebelumnya karena responden akan lebih merasa bahwa dirinya dihargai keberadaannya oleh pimpinan. Namun, masih ada responden yang kurang setuju akan pernyataan ini. Hal ini dimungkinkan karena responden merasa bahwa pemberian tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya adalah beban bagi dirinya dan merasa adanya ketidakadilan dalam pembagian tugas antar pegawai. Hal ini dapat diatasi dengan pembagian tugas dan beban kerja yang merata antar pegawai dan pemberian pengertian

alasan pemberian tanggung jawab yang lebih besar dari pimpinan kepada pegawai.

Untuk pernyataan “Saya berusaha menambah pengetahuan dan keterampilan di luar kantor” rata-rata responden setuju (skor 4) akan pernyataan tersebut. Menambah pengetahuan dan keterampilan di luar kantor akan sangat membantu responden dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, masih ada responden yang kurang setuju akan pernyataan ini. Hal ini dimungkinkan karena responden merasa terbebani apabila penambahan kemampuan dan keterampilan tersebut dilakukan di luar kantor dan memerlukan biaya. Hal ini dapat diatasi dengan menganggarkan kegiatan pelatihan untuk para pegawai baik pelatihan di lingkup kantor maupun di luar kantor.

#### 4.5 Hasil dan Analisis Model Regresi Linear

Perhitungan komputer dengan menggunakan program pengolahan data statistik SPSS 16.0 pada tabel berikut ini :

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Linear

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.525	1.837		4.097	.000
	KOMUNIKASI	.981	.108	.754	9.050	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b X + et$$

$$= 7.525 + 0.981 X + et$$

$$t = (4.097) \quad (9.050)$$

$$\text{Sig} = (0.000) \quad (0.000)$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Intercept

X = Komunikasi

b = koefisien regresi

c = kesalahan penggunaan

Tabel 18. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.562	3.064

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

Sumber : Data Diolah Menggunakan Program SPSS 16, 2012

Berdasarkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> yaitu 0.562 menunjukkan bahwa 56.2% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel komunikasi sedangkan sisanya (100% - 56.2% = 43.8%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

#### 4.5.1 Pengujian Hipotesis

##### Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja, yaitu dengan pernyataan :

$H_0 : b = 0$  (Tidak Ada Pengaruh)

$H_a : b > 0$  (Ada Pengaruh Positif)

Tabel 27 menunjukkan hasil perhitungan melalui komputer diperoleh nilai koefisien  $b$  (0.981) dan nilai  $t$  hitung = 9.050 dan nilai probabilitasnya ( $\text{sig}$ ) adalah 0.000. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh positif antara komunikasi ( $X$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) secara signifikan.