

PENGARUH KOMUNIKASI, KEDISIPLINAN, DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT DINAS PENDIDIKAN POLOKARTO SUKOHARJO

SUWARDI

Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo

Amin Wahyudi

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

Unit of District Education Office Polokarto Sukoharjo is a government organization that aims to implement educational services for the community. To achieve that purpose, support the good performance of all employees. The number of samples taken 40 people in full of the entire employee population UPT District Education Office Polokarto Sukoharjo. Data were collected through questionnaires, then analyzed by Multiple Linear Regression, F-test and t-test. The studies results are: (1) communication has a positive and significant impact on Employee Performance Unit District Education Office Polokarto Sukoharjo, (2) discipline does not have a positive and significant impact on Employee Performance (3) has no responsibility for a positive and significant impact on Employee Performance Unit District Education Office Polokarto Sukoharjo, (4) Approximately 14% of variation in the dependent variable (performance) can be explained by variations in the set of independent variables (communication, discipline, and responsibility).

Keywords: communications, discipline, responsibility, performance

PENDAHULUAN

Berdasar kodratnya manusia diciptakan sebagai makhluk sosial atau *human society* sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia tidak hidup sendiri, ia harus berinteraksi dengan manusia yang lain. Interaksi tersebut berupa kerjasama yang terwujud melalui sikap saling membantu, keterkaitan dan ketergantungan satu dengan lainnya dalam bentuk komunikasi.

Dalam mewujudkan kesadaran bekerjasama dengan manusia lainnya salah satu realita adalah upaya mengikatkan diri dengan masyarakat di sekitarnya ataupun dengan suatu organisasi yang akan dijadikan tempat bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Organisasi menurut statusnya dapat digolongkan menjadi dua jenis organisasi yaitu pemerintah dan swasta. Keduanya mempunyai misi yang berbeda yaitu organisasi pemerintah berupaya memberikan pelayanan pada

masyarakat (*public service*) dengan sebaik-baiknya oleh karena itu ia tidak mempunyai maksud mencari keuntungan (*organisasi sosial*), contohnya organisasi pemerintah, organisasi LSM, dan organisasi kepemudaan. Sedangkan organisasi swasta cenderung untuk mencari keuntungan sebanyak-banyaknya dalam rangka memberikan kesejahteraan anggotanya maupun upaya untuk tetap mempertahankan eksistensinya (*organisasi profit*) contohnya adalah PT, CV, Firma, dan Persero. Walaupun demikian pada prinsipnya baik organisasi Pemerintah maupun swasta menerapkan pola kerja yang sama yaitu tetap berorientasi pada azas efisiensi dan efektivitas, melalui pengalokasian segenap sumber daya yang dimiliki seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil semaksimal mungkin.

Suatu organisasi Pemerintah idealnya terdiri atas beberapa elemen seperti manusia (*man*), sumber dana (*money*),

peralatan (*machine*), pola dan metode kerja (*method*). Dari beberapa elemen di atas manusia memegang peranan yang strategis dibanding elemen lainnya, karena organisasi tidak akan dapat berjalan kalau tidak digerakkan oleh manusia. Se-canggih apapun peralatan yang dimiliki, sebesar apapun dana yang ada, bahkan sebaik apapun kualitas bahan yang dimiliki, tidak akan ada artinya apabila tidak ada manusia sebagai pelaksananya.

Untuk itu sudah semestinya apabila faktor manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan organisasi, melalui pembinaan dan pengarahan secara berkesinambungan agar para pegawai mempunyai kinerja yang optimal. Di samping itu dibandingkan elemen yang lain dalam organisasi, manusia mempunyai spesifikasi yang unik. Hal tersebut terjadi karena secara fisik dan psikis karakter manusia berbeda antara satu dengan lainnya sehingga diperlukan penanganan yang spesifik pula.

Manusia dalam organisasi yang kemudian disebut sebagai sumber daya merupakan pelaksana tugas dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pada pencapaian tujuan organisasi tersebut, harus didukung oleh kinerja yang baik oleh semua unsur personalia yang ada pada organisasi tersebut, karena tanpa adanya kinerja yang baik sangat tidak mungkin tujuan dari sebuah organisasi tersebut dapat tercapai. Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. (Gomes, 2002: 135).

Kinerja, bukan merupakan hal yang muncul dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor seperti komunikasi efektif antara pimpinan dengan staf atau antar staf itu sendiri, disiplin yang baik di semua unsur personalia, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas sesuai dengan Tupoksinya. Pelaksanaan program kerja organisasi dalam suatu periode sering kali terjadi hambatan dalam pencapaian tujuan disebabkan kurangnya komunikasi yang efektif antar personal organisasi, kurang disiplin dalam bekerja dan

mungkin juga kurangnya tanggung jawab terhadap pelaksanaan kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat bahwa: "Apabila ternyata ada hambatan terhadap tercapainya tujuan pribadi, maka orang tidak senang dan banyak mangkir, ada saja sebab yang akan diajukan seperti merasa sakit, segan, pekerjaan mulai lamban dan seterusnya (Astrid S. Susanto. 2001: 45).

Selain komunikasi, kedisiplinan seseorang dalam melaksanakan tugas juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, karena tanpa adanya penegakan disiplin yang ketat maka kinerja seseorang tidak akan dapat maksimal. Kenyataan yang sering ditemui dalam rutinitas pekerjaan di sebuah organisasi, bahwa staf tidak cukup pekerjaan untuk ditangani dan harus mencari-cari pekerjaan, bergosip, berbagai kegiatan tidak produktif dan lain sebagainya. Kondisi inilah yang menyebabkan pegawai tidak merasa tertantang untuk memberikan kontribusi pada organisasi dan kurang memiliki kinerja yang baik. Untuk mengatasi hal tersebut maka peran pimpinan organisasi dalam mendelegasikan tugas pekerjaan pada bawahannya, memanfaatkan staf pendukung secara optimal, membangun tim kerja, penilaian kinerja dan konseling, keterampilan komunikasi dengan staf sangat diperlukan

Komunikasi

Menurut Robbins Timpe Dale (2006: 134) "Komunikasi adalah proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti lewat transisi pesan simbolik" Robins (2006:164) juga memberikan pendapat bahwa "Komunikasi merupakan saluran proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan, sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kelompok yang sukses adalah kurangnya komunikasi yang efektif". Menurut Robins (2006:132) "Komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dengan menggunakan tanda-tanda yang sama".

Dari berbagai pengertian komunikasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Komunikasi menyangkut usaha mentransmisikan kejelasan informasi atau gagasan dari seseorang kepada orang lain, sehingga penerima mengerti akan informasi atau gagasan yang disampaikan.
2. Komunikasi selalu menyangkut dua pihak yaitu pengirim (sender) dan penerima (receiver).
3. Komunikasi merupakan suatu usaha untuk menciptakan pengertian di antara pengirim dan penerima
4. Komunikasi menekankan juga pada tujuan untuk merubah tingkah laku orang lain yang meliputi perubahan pengetahuan, sikap dan tindakan dari penerima.

Kedisiplinan

Kata disiplin berasal dari bahasa latin *disciplina* yang berarti “mengikuti orang belajar di bawah pengawasan seorang pemimpin”. Disiplin menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya. Menurut Soedijarto (2002: 3), disiplin adalah keadaan tertib, rapi dan teratur, disiplin berkaitan dengan mematuhi peraturan baik peraturan di dalam sekolah, keluarga, masyarakat maupun dalam lingkungan kerja.

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap organisasi, sebab dengan disiplin kerja pegawai jalannya tugas atau pekerjaan akan lebih terjamin kelancarannya sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pariata W, dkk. (2001:121) memberikan pengertian disiplin kerja sebagai “keadaan tertib di mana orang-orang yang bergabung dalam organisasi, tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati”. Menurut pendapat tersebut suatu keadaan dapat dikatakan disiplin apabila orang-orang yang ada dalam suatu organisasi berperilaku tertib senang hati dan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada.

Js. Tjieng Tie (1994:132) menyatakan bahwa “disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh seseorang dan menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku”.

Tanggung Jawab

Seorang pegawai dalam sebuah birokrasi atau institusi mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berkaitan. Hak merupakan berkaitan dengan apa yang menjadi miliknya setelah mereka melaksanakan kewajiban, sedangkan kewajiban bersifat apa yang harus dikerjakan. Dengan demikian seorang pegawai negeri mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sedangkan kewajibannya adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan TUPOKSI nya dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah berkaitan erat dengan kewajiban seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh secara konsekuen yang diberikan oleh seseorang/institusi.

Menurut Alex Nitisemito (2006: 169), “Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum”. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.

Melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik, seperti bahwa produktivitas tidak

hanya semata-mata tergantung kepada faktor moral, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas namun faktor moral tetap merupakan faktor mental yang cukup besar peranannya (Bukhori Zainun, 2007: 88).

Kinerja

Kinerja adalah penampilan hasil karya personil, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Yaslis Ilyas, 2005: 55). Menurut Bukhori Zainun (2007: 10), "Seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam kepemimpinan keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan, dan inisiatif". Demikian pula menurut Robins (2006:218), "Kinerja pegawai sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu kinerja, jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif". Di samping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan (kecerdasan dan keterampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai. Kesempatan untuk berkinerja perlu ditambahkan meskipun seorang pegawai mungkin bersedia dan mampu. Hal ini untuk menghindari adanya kendala dari kinerja. Kesempatan untuk berkinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tidak diketahui adanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala bagi pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dinilai oleh orang-orang tertentu. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Pegawai yang dinilai menunjukkan kemungkinan tidak berkinerja akan tetapi sebenarnya dia mempunyai potensi, bisa

jadi lingkungan kerjanya yang tidak mendukung. Apakah pegawai tersebut mempunyai alat, peralatan, bahan dan suplai yang memadai, apakah pegawai tersebut mempunyai kondisi kerja yang menguntungkan untuk bekerja, cukup informasi untuk mengambil keputusan yang dikaitkan dengan pekerjaannya, waktu yang memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik dan lain-lainnya. Jika pegawai tersebut tidak mendapatkannya maka akan mempengaruhi kinerjanya.

Untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai, maka perlu diadakan suatu evaluasi terhadap hasil kerjanya. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja antara lain:

- Kinerja menunjukkan kepada penyelesaian tugas yang dilakukan oleh pegawai.
- Penilaian kinerja adalah uraian sistematis dari kekuatan dan kelemahan berkenaan dengan pekerjaan tersebut dari seseorang ataupun kelompok.
- Periode penilaian kinerja adalah rentang waktu di mana seseorang diamati prestasi kerjanya untuk membuat laporan formal (Yaslis Ilyas, 2005: 86).

Kinerja individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil kerja. Dengan penilaian kinerja memungkinkan untuk bersama-sama antara atasan dan bawahan dalam menyusun suatu rencana untuk memperbaiki hasil yang telah dicapai. Adapun alasan perlunya menilai prestasi kerja/ kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- Menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.
- Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk bersama-sama meninjau perilaku pegawai berkaitan dengan pekerjaan (Yaslis Ilyas (2005: 91).

Adapun tujuan yang diharapkan penulis dari mengadakan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh komunikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai, di samping itu juga untuk mendeskripsikan

variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.

Manfaat penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan informasi bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo tentang pengaruh komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo dan dengan mengetahui kontribusi komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, terhadap kinerja, diharapkan kebijakan yang diambil dalam peningkatan kinerja akan berorientasi pada kemampuan berkomunikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada di kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Dipilihnya objek penelitian ini dengan alasan tersedianya data yang relevan dengan judul penelitian dan diperolehnya izin penelitian dari Kepala UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.

Populasi adalah seluruh subjek yang dimaksud untuk diselidiki (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 2005:152). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel dari populasi menggunakan metode sensus, yaitu mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari satu variabel terikat (*dependent variable*) dan empat variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo (Y), sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga variabel), yaitu: komunikasi (X_1), disiplin (X_2), dan tanggung jawab (X_3)

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner yaitu merupakan daftar pertanyaan tertulis dengan maksud untuk mengumpulkan data primer yang diperoleh langsung dari sumber data/responden. Agar data dapat diolah secara statistik, akan dilakukan scoring nilai berdasarkan skala Likert sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS) dibobot 1
- Tidak Setuju (TS) dibobot 2
- Netral (N) dibobot 3
- Setuju (S) dibobot 4
- Sangat Setuju (SS) dibobot 5

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja), akan dipergunakan analisis regresi linear berganda yang dihitung melalui program SPSS Versi 13.

Persamaan Regresi yang digunakan (Gujarati, 2004):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = kinerja
- a = konstanta
- b_1 = koefisien regresi komunikasi
- b_2 = koefisien regresi kedisiplinan
- b_3 = koefisien regresi tanggung jawab
- X_1 = variabel komunikasi
- X_2 = variabel kedisiplinan
- X_3 = variabel tanggung jawab
- e = *error disturbance*

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dan uji determinasi. Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian koefisien regresi secara parsial disimpulkan melalui nilai *p-value* yaitu apabila nilai signifikan penelitian menunjukkan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat atau untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen (Bambang Setiaji, 2004:20). Menurut Imam Gozali (2004: 83), jika dalam uji empiris didapat nilai *Adjusted R Square* (R^2) negatif, maka nilai *Adjusted R Square* (R^2) dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka $Adjusted R^2 = R^2 - 1$. Adapun untuk memudahkan pengujiannya dilakukan dengan program SPSS V.13

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto, Kabupaten Sukoharjo sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil maka seluruh populasi diteliti tanpa sampling (penelitian sensus atau sampel penuh). Adapun jumlah kuesioner yang diedarkan sebanyak 40, yang kembali 40, dan yang digunakan untuk keperluan analisis data sebanyak 40 kuesioner

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara komunikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab dengan kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo dalam menjalankan fungsinya, guna menguji pengaruh antara komunikasi yang terdiri dari 9 pertanyaan, kedisiplinan terdiri dari 9 pertanyaan, tanggung jawab terdiri dari 8 pertanyaan, dan kinerja terdiri dari 8 pertanyaan. Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden layak digunakan atau tidak.

Dalam pengujian validitas pengaruh antara komunikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab dengan kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo, diperoleh jawaban bahwa hasil penyebaran kuesioner tersebut sebagian besar valid.

a. Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis komputer, pada uji validitas pertanyaan nomor

1 – 9 untuk variabel komunikasi diketahui bahwa 8 pertanyaan mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai kritis dengan taraf nyata 5%, sedangkan 1 pertanyaan (yaitu pertanyaan nomor 9) memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai kritis dengan taraf nyata 5%. Dengan demikian, 8 pertanyaan dinyatakan valid, dengan kata lain 8 pertanyaan tentang komunikasi tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Kedisiplinan

Berdasarkan hasil analisis komputer, pada uji validitas pertanyaan nomor 1 – 9 untuk variabel kedisiplinan diketahui bahwa 8 pertanyaan mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai kritis dengan taraf nyata 5%, sedangkan 1 pertanyaan (yaitu pertanyaan nomor 7) memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai kritis dengan taraf nyata 5%. Dengan demikian, 8 pertanyaan dinyatakan valid, dengan kata lain 8 pertanyaan tentang kedisiplinan tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

c. Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil analisis komputer, pada uji validitas pertanyaan nomor 1 – 8 untuk variabel tanggung jawab diketahui bahwa 6 pertanyaan mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai kritis dengan taraf nyata 5%, sedangkan 2 pertanyaan (yaitu pertanyaan nomor 3 dan 5) memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai kritis dengan taraf nyata 5%. Dengan demikian, 6 pertanyaan dinyatakan valid, dengan kata lain 6 pertanyaan tentang tanggung jawab tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

d. Kinerja

Berdasarkan hasil analisis komputer, pada uji validitas pertanyaan nomor 1 – 8 untuk variabel kinerja diketahui bahwa 7 pertanyaan mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai kritis dengan taraf nyata

5%, sedangkan 1 pertanyaan (yaitu pertanyaan nomor 3) memiliki nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai kritikal dengan taraf nyata 5%. Dengan demikian, 7 pertanyaan dinyatakan valid, dengan kata lain 7 pertanyaan tentang kinerja tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas kuesioner pada penelitian ini, digunakan *reliability analysis statistic* dengan teknik *cronbach alpha* (α). Teknik ini merupakan teknik pengujian dengan konsistensi reliabilitas antaritem dengan indeks konsistensi yang cukup sempurna (Sekaran, 2000: 206). Tujuan dilakukan pengujian adalah untuk mengetahui keandalan suatu alat ukur yang digunakan. Pengujian tersebut dilakukan pada data yang telah dinyatakan valid. Menurut Sekaran (2000), koefisien alpha yang semakin mendekati nilai 0,8 dan di atasnya menunjukkan bahwa koefisien tersebut cocok; reliabel dengan penyimpangan kesalahan minimal yang disebabkan kesalahan susunan kata, perintah, atau faktor lain, dan nilai antara 0,6 sampai 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, serta nilai alpha kurang dari 0,6 dikatakan reliabilitasnya kurang baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya gejala kolinearitas korelasi yang erat antara sesama variabel penjelas dalam model regresi ini, dapat diketahui dari mengamati matrik korelasi.

Berdasarkan hasil uji dari variabel dependen tidak ada yang nilai toleransinya kurang dari 0,10; begitu juga VIF-nya tidak ada yang lebih besar dari 10. Ini berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga variabel dependen (komunikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab) tersebut dapat dinyatakan lolos uji multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, pada penelitian ini menggunakan *Run Test* untuk menguji apakah antar residual terdapat hubungan korelasi yang signifikan atau tidak.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi ternyata antar residual terdapat korelasi yang tidak signifikan karena nilai antar residualnya (= 0,423) lebih besar dari 0,05. Ini berarti H_0 diterima sebab residual adalah random, dengan kata lain tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji nilai signifikansi masing-masing variabel dependen penelitian ini lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada yang signifikan. Jadi tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan kata lain model regresi penelitian ini lolos uji heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov ternyata nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,869, yang berarti tidak signifikan karena lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima, artinya data residual berdistribusi normal, dengan kata lain model regresi penelitian ini lolos uji normalitas.

Analisis Regresi

Model estimasi yang digunakan dalam analisis data pada penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Agar dapat dianalisis hasilnya maka model regresi tersebut harus memenuhi asumsi OLS (*Ordinary Least-Squares*) yang antara lain adalah multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Berdasarkan uji asumsi klasik tersebut di atas, ternyata model regresi yang

Tabel 1
Uji Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.505	3.481		5.604	.000
	KOMUNIKASI	.397	.167	.540	2.378	.023
	KEDISIPLINAN	.054	.163	.067	.333	.741
	TANGGUNG_JWB	.310	.213	.291	1.459	.153

a. Dependent Variable: KINERJA_PGW

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.202	.135	3.66504

a. Predictors: (Constant), TANGGUNG_JWB, KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI

Sumber: Data Primer diolah

digunakan pada penelitian ini telah lolos uji klasik. Dengan demikian, persamaan regresi linear bergandanya, adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 19,505 + 0,397 X_1 + 0,054 X_2 + 0,310 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dan hasil analisis sebelumnya, maka dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 19,505
Nilai konstanta ini (nilainya positif) menunjukkan nilai kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo yang dapat dicapai, apabila tidak ada pengaruh variabel independen (dalam hal ini adalah komunikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab mempunyai).
2. $b_1 = 0,397$
Karena variabel "komunikasi" berpengaruh secara signifikan, berarti tanda positif dan nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang berarti, yaitu: kinerja Pe-

gawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo akan meningkat apabila komunikasi meningkat, dengan asumsi faktor-faktor lainnya tidak berubah (konstan).

3. $b_2 = 0,054$
Karena variabel "kedisiplinan" tidak berpengaruh secara signifikan, tanda di depan koefisien tidak memiliki arti.
4. $b_3 = 0,310$
Karena variabel "tanggung jawab" tidak berpengaruh secara signifikan, tanda di depan koefisien tidak memiliki arti.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

a. Pengujian terhadap Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, terlihat bahwa besarnya nilai t-hitung untuk gaya kepemimpinan adalah 2,378, sedangkan besarnya t-tabel adalah 2,025. Ini berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel sehingga H_0 ditolak

dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini yang mengatakan bahwa: "komunikasi berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial, terhadap kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo" terbukti kebenarannya.

b. Pengujian terhadap Kedisiplinan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, terlihat bahwa besarnya nilai t-hitung untuk kedisiplinan adalah 0,333, sedangkan besarnya t-tabel adalah 2,025. Ini berarti t-hitung lebih kecil dari t-tabel sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini yang mengatakan bahwa: "kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial, terhadap kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo" tidak terbukti kebenarannya.

c. Pengujian terhadap Tanggung jawab

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, terlihat bahwa besarnya nilai t-hitung untuk tanggung jawab adalah 1,459, sedangkan besarnya t-tabel adalah 2,025. Ini berarti t-hitung lebih kecil dari t-tabel sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tanggung jawab tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo dengan

demikian, hipotesis 1 penelitian ini yang mengatakan bahwa: "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial, terhadap kinerja dosen dan karyawan universitas Slamet Riyadi Surakarta" tidak terbukti kebenarannya.

2. Analisis Determinasi (R^2)

Dari hasil komputasi, terlihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) untuk model penelitian ini adalah 0,135. Artinya 13,5% variasi variabel dependen (kinerja) mampu dijelaskan oleh variasi himpunan variabel independen (komunikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab) dalam model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo, maka dapat disusun kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Hal ini terbukti dari hasil uji-t yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari komunikasi, serta adanya tanda positif dari nilai koefisien regresi yang memiliki arti bahwa apabila komunikasi yang ada diterapkan maka akan semakin meningkat kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.
2. Kedisiplinan pengaruhnya tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Hal ini terbukti dari hasil uji-t yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo masih jauh dari harapan.

3. Tanggung jawab pengaruhnya tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. Hal ini terbukti dari hasil uji-t yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari tanggung jawab terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tanggung jawab yang mendukung kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo masih jauh dari harapan.
4. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*), ternyata hanya 15,5% variasi variabel dependen (kinerja) mampu dijelaskan oleh variasi himpunan variabel independen (komunikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab). Sedangkan 86% diterangkan oleh variabel lain di luar model ini, yang terangkum dalam kesalahan acak.

- Usman Utomo, 2000. *Manajemen Kepengawain*, Mandar Maju, Bandung.
- Wursanto. 2005. *dasar dasar Manajemen Personalia*. Remadja Rosdakarya, Bandung.
- <http://www.iklantourmurah.com/tag/spss>). Di akses tanggal 9 Januari 2010
- <http://ssantoso.blogspot.com/2009/02/materi-v-uji-autokorelasi.html>. Diakses tanggal 9 Januari 2010
- <http://psikologistatistik.blogspot.com/2006/10/uji-asumsi-1-uji-normalitas.html>. Di akses tanggal 9 Januari 2010.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, 2002. *Manajemen*. Penerjemah Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- Gujarati, D., 2004. *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa Sumarno Zein. Erlangga, Jakarta.
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 2005. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- Pariata W, dkk. 2001. *Ensiklopedia Administras*. Mas Agung, Jakarta
- PP No. 10 Tahun 1979. *tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)*. LAN, Jakarta
- Simamora, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi kedua, Yogyakarta.
- Sondang P Siagian. 2005, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Remadja Rosdakarya, Bandung.