

PENGARUH FAKTOR KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI *MODERATING*

Joko Widodo

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar

Sunarso

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this study were: (1) analyze the significance of the influence of communication on the performance of employees, (2) analyze the significance of the influence of leadership on employee performance, (3) analyze the effect of moderating effects of compensation on communication, and leadership performance. The population in this study is the Public Works Department Water Affairs and Energy and Mineral Resources Karanganyar. The total population by 55 people. Given the relatively small population of the entire population were subjected to experiments or census. Based on the results of the t test, the communication variables significantly affect the performance of the Employee Fields Mineral Water and Energy Resources Department of Public Works Karanganyar. While the leadership variables do not significantly affect the performance of the Employee Field Mineral Water and Energy Resources Department of Public Works Karanganyar. By testing the absolute difference (absolute difference regression analysis 1) the results obtained compensation not moderate the influence of communication on employee performance. Test of absolute difference (absolute difference regression 2) results obtained compensation not moderate the influence of leadership on employee performance Field Mineral Water and Energy Resources Department of Public Works Karanganyar.

Keywords: *communication, leadership, compensation, performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Dalam menghadapi tantangan global tersebut, bangsa Indonesia telah bertekad untuk mewujudkan suatu kehidupan yang baru dengan membangun dan menciptakan masyarakat yang madani yaitu masyarakat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, profesionalisme, demokratis, partisipatif, transparan, akuntabel dan mandiri serta mampu bersaing dengan bangsa yang lain. Pengalaman masa lalu membuktikan bahwa pembangunan yang

hanya mengutamakan pertumbuhan ekonomi yang terpusat dan tidak merata serta tidak diimbangi kehidupan sosial, politik, ekonomi yang demokratis dan berkeadilan telah menghasilkan fundamental pembangunan ekonomi yang rapuh.

Rapuhnya fondasi perekonomian nasional telah mengakibatkan Indonesia terjebak dalam krisis ekonomi yang berkepanjangan serta menurunnya daya saing ekonomi nasional. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi perlu adanya peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam menghadapi kemajuan teknologi, informasi pada era globalisasi, sehingga bangsa Indonesia tidak ketinggalan dengan bangsa lainnya.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia bukan hanya ditunjukkan pengu-

asaan kemampuan secara teoritis, akan tetapi juga dituntut untuk menguasai secara praktik nyata dalam kehidupan berbangsa dan bernegara khususnya dalam menghadapi era teknologi dan informasi globalisasi. Hal ini karena kemajuan ilmu pengetahuan teknologi, informasi menyebabkan terjadinya perubahan yang berjalan begitu cepat. Perubahan tersebut menyangkut seluruh aspek kehidupan baik dibidang pendidikan, teknologi, informasi dan komunikasi. ekonomi, sosial, politik, hukum, dan perundang-undangan.

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang isinya pemberian otonomi kepada daerah mengakibatkan terjadinya perubahan dalam peraturan daerah, struktur organisasi tata kerja, instansi yang ada di daerah termasuk lembaga teknis daerah. Perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, lembaga teknis daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan (Pasal 120 ayat (2) Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004) Dinas daerah merupakan unsur teknis pelaksana daerah” (Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004).

Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Karanganyar menyebutkan bahwa Dinas Pekerjaan Umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang pekerjaan umum yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pekerjaan Umum membawahi beberapa bidang. Salah satu bidang yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum adalah Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral.

Tugas Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral yaitu membantu Kepala Dinas di bidang pekerjaan umum khususnya pengairan dan energi sumber daya mineral. Fungsi dari Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum yaitu perumusan

kebijakan teknis penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang pengairan dan energi sumberdaya mineral. Tugas pokok dan fungsi Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar yang sangat penting dan strategis tersebut dapat terlaksana dengan baik apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai mendapat perhatian.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya yaitu komunikasi, kepemimpinan, dan kompensasi di samping faktor-faktor lainnya. Efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada pengembangan Sumber Daya Manusia pada organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara proporsional dan profesional harus ada saluran komunikasi yang timbal balik dan transparan.

Guna mencapai tujuan organisasi tersebut perlu adanya komunikasi antar personal yang efektif, baik komunikasi sesama staf, dan komunikasi antara staf dengan pimpinan. Dengan demikian terjadi komunikasi timbal balik yang harmonis dalam organisasi tersebut. Aspek kemampuan berkomunikasi, diartikan tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, melainkan meyakinkan pihak-pihak lain, sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis dalam melakukan pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya.

Setiap organisasi apapun bentuknya akan senantiasa berupaya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pimpinan di lingkungan Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar dituntut untuk menunjukkan kepemimpinan yang baik, memiliki kemampuan menyelami kebutuhan-kebutuhan organisasi dan keinginan-keinginan kelompoknya. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal dan profesional dalam menjalankan manajemen.

Selain permasalahan komunikasi dan kepemimpinan dalam organisasi terdapat faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pemberian kompensasi. Hal itu merupakan salah satu cara menimbulkan gairah dan semangat kerja misalnya pemberian insentif di luar gaji sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Pemberian kompensasi juga diharapkan dapat mendorong setiap pegawai agar dapat menggunakan kemampuannya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

Menurut Kepala Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar, pada saat penelitian pendahuluan melalui wawancara, kinerja pegawai pada saat ini dinilai belum maksimal. Misalnya adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu dalam perencanaan, dan kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan spesifikasi teknik yang ditentukan. Di pihak lain menurut informasi dari beberapa staf bahwa komunikasi antara staf dan unsur pimpinan cenderung belum harmonis.

Unsur pimpinan dianggap kurang melibatkan staf dalam pengambilan keputusan. Ada sebagian unsur pimpinan yang tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat stafnya, bahkan tidak mau tau permasalahan yang dihadapi oleh staf. Sikap pimpinan tersebut cenderung akan mempengaruhi kinerja staf.

Beberapa hasil penelitian terdahulu membuktikan sebagai berikut:

1. Penelitian M.Arif Kamaludin (2005). Hasil penelitiannya membuktikan sebagai berikut:
 - a. Perilaku kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - b. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - c. Perilaku kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- d. Perilaku kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan benar-benar berpengaruh terhadap kinerja setelah dimoderasi oleh variabel motivasi kerja.

2. Penelitian A. Sari Sri Hartiwi (2009). Hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Penelitian Sri Suyanti (2008) membuktikan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Tenaga Kontrak pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Menganalisis signifikansi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumber daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumber daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.
3. Menganalisis efek moderasi kompensasi pada pengaruh komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumber daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi

Sumberdaya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.

H3: Variabel kompensasi memoderasi pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Data yang ada dan kondisi pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar memungkinkan untuk dilakukan penelitian.
2. Pemerintah Kabupaten Karanganyar melalui Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Karanganyar dan Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar memberi izin untuk melakukan penelitian.

Menurut Sugiyono (2005: 90) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Karanganyar. Adapun jumlah populasi sebanyak 55 orang. Menurut Sugiyono (2005: 94) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat populasi hanya 55 orang maka seluruh populasi dijadikan objek penelitian atau sensus.

Menurut Sugiyono (2005: 39) "Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat". Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2). Menurut Sugiyono (2005: 40) "Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang men-

jadi akibat karena adanya variabel bebas". Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja Aparat Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Menurut Imam Ghazali (2005: 36) "Variabel moderating adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen". Sugiyono (2008: 39) mengatakan "Variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen yang disebut juga sebagai variabel independen kedua". Dalam penelitian ini kompensasi (X_3) sebagai variabel *moderating*.

Pengukuran variabel komunikasi, kepemimpinan, kompensasi dan kinerja dengan menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) kriteria. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Jika terjadi korelasi berarti ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi akan digunakan metode *Run Test*. Jika hasil uji *autokorelasi p-value* $\geq 0,05$ tidak signifikan. ini berarti antar residual tidak terdapat hubungan korelasi, berarti lolos uji autokorelasi. Sebaliknya jika hasil uji autokorelasi $< 0,05$ signifikan. Berarti antar residual terdapat hubungan korelasi berarti tidak lolos uji autokorelasi (Imam Ghazali, 2005: 103), dan (Sugiyono, 2005: 104).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan

jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi digunakan uji Glejser. Menurut Imam Ghozali (2005: 108) dan model regresi yang baik yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika $p\text{ value} \geq 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Sebaliknya jika $p\text{ value}$ signifikan atau $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas artinya tidak lolos uji heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Untuk mengujinya, dilakukan dengan uji statistik *non parametric Kolmogorov-Smirnov* (Imam Ghozali, 2005: 110). Variabel tersebut normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* dan *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$, berarti lolos uji normalitas. Sebaliknya jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* dan *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$, berarti tidak lolos uji normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (komunikasi, dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk menguji hipotesis digunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Djarwanto, 1996: 176)

Y = Variabel Kinerja Pegawai
a = Konstanta.
 b_1, b_2 = Koefisien regresi X_1, X_2
 X_1 = Variabel Komunikasi
 X_2 = Variabel Kepemimpinan
e = *error*

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (komu-

nikasi dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar). Jika $p\text{ value} < 0,05$ maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan dan jika $p\text{ value} \geq 0,05$, maka tidak signifikan.

2. Uji Nilai Selisih Mutlak

Uji nilai selisih mutlak yaitu model regresi untuk menguji pengaruh moderasi, dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen. Uji ini menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 ZX_1 + b_2 ZX_3 + b_3 |ZX_1 - ZX_3| + e$$

$$Y = a + b_1 ZX_2 + b_2 ZX_3 + b_3 ZX_2 - ZX_3 + e$$

(Imam Ghozali, 2005 :153)

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

ZX_1 : *Standardized* komunikasi

ZX_2 : *Standardized* kepemimpinan

ZX_3 : *Standardized* kompensasi

$b_{1,2,3}$: Koefisien regresi

$|X_1 - X_3|$: Interaksi yang diukur dari nilai absolut ($ZX_1 - ZX_3$)

$|X_2 - X_3|$: Interaksi yang diukur dari nilai absolut ($ZX_2 - ZX_3$)

e : *Error*

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen (komunikasi, kepemimpinan, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja).

HASIL ANALISIS

1. Gambaran Sampel atau Responden

a. Pangkat dan Golongan/Ruang Responden

Tabel 1 di bawah ini menunjukkan bahwa persentase tertinggi yaitu responden yang menduduki pangkat Penata Muda golongan ruang (III/a).

b. Pendidikan Responden

Tabel 2 menunjukkan bahwa 58,2% responden berpendidikan SLTA.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan
Pangkat Dan Golongan/Ruang

No	Pangkat	Golongan /Ruang	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Penata Tk.I	III/d	1	1,8
2	Penata	III/c	2	3,6
3	Penata Muda Tk.I	III/b	5	9,1
4	Penata Muda	III/a	16	29,1
5	Pengatur Tk.I	II/d	2	3,6
6	Pengatur	II/c	8	14,5
7	Pengatur Muda Tk.I	II/b	3	5,5
8	Pengatur Muda	II/a	7	12,7
9	Juru Tk.I	I/d	-	-
10	Juru	I/c	4	7,2
11	Juru Muda Tk.I	I/b	-	-
12	Juru Muda	I/a	1	1,8
13	Honorar/Tenaga Kontrak	TTT	6	10,9
		Jumlah	55	100

Sumber: Data primer diolah

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tamat SD	1	1,8
2	Tamat SMP	1	1,8
3	Tamat SLTA	32	58,2
4	Tamat D3/Sarjana Muda	5	9,1
5	Tamat Sarjana	13	23,6
6	Tamat Pascasarjana (S2)	3	5,5
	Jumlah	55	100

Sumber: Data primer diolah

Dengan demikian sebagian besar staf di lingkungan Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Karanganyar sebagian besar berlatar belakang pendidikan SLTA.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas instrumen dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Instrumen variabel komunikasi dengan 15 item pertanyaan, namun

ada dua item yang tidak valid yaitu item nomor 6 dan 10. Selanjutnya kedua item yang tidak valid tersebut didrop dan tidak disertakan dalam pengolahan data berikutnya.

- b. Instrumen variabel kepemimpinan ada 15 item pertanyaan semua valid karena $p \text{ value} < 0,05$.
- c. Instrumen variabel kompensasi ada 15 item pertanyaan semua valid karena $p \text{ value} < 0,05$.
- d. Instrumen variabel kinerja ada 14 item pertanyaan semuanya valid. karena $p \text{ value} < 0,05$.

2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Cronbach's Alpha* instrumen variabel komunikasi sebesar 0,836 > 0,60 maka reliabel.
- Cronbach's Alpha* instrumen variabel kepemimpinan sebesar 0,912 > 0,60 maka reliabel.
- Cronbach's Alpha* instrumen variabel kompensasi sebesar 0,873 > 0,60 maka reliabel.
- Cronbach's Alpha* instrumen variabel kinerja sebesar 0,932 > 0,60 maka reliabel.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Hasil uji *autokorelasi* menggunakan *Run Test* menunjukkan hasil 0,328 > 0,05. tidak signifikan. Artinya antar residual tidak terdapat hubungan korelasi. Berarti lolos uji *autokorelasi*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *heteroskedastisitas* menggunakan *uji Glejser* menunjukkan *p value* variabel komunikasi sebesar 0,205. *p value* variabel kepemimpinan sebesar 0,404 dan *p value* variabel kompensasi 0,581. Semua *p value* ketiga variabel tersebut > 0,05. Dengan demikian berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi *heteroskedastisitas* antar residual, artinya lolos uji *heteroskedastisitas*.

c. Uji Normalitas

Data penelitian dari ke empat variabel yaitu: komunikasi, kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja setelah dianalisis menunjukkan pola distribusi normal. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai 0,439 > 0,05 Dengan demikian lolos uji normalitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 34,651 + 0,362 X_1 - 0,048 X_2$$

Interpretasinya adalah sebagai berikut:

a = Konstanta = 34,651

b₁ = 0,362 berarti variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja

b₂ = -0,048 berarti variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja

a. Uji t

Berdasarkan uji t melalui bantuan program *SPSS 12,0 for windows* menunjukkan bahwa:

- Variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan *p value* sebesar 0,000 < 0,05.

Tabel 3
Hasil Uji t Regresi 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.651	9.905		3.498	.001
	Komunikasi	.362	.095	.469	3.827	.000
	Kepemimpinan	-.048	.132	-.045	-.366	.716

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

2) Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan *p value* sebesar $0,716 > 0,05$.

b. Uji Ketepatan Model

Hasil *output* perhitungan uji F pada regresi 1 menunjukkan *p value* sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian model yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat.

3. Uji Nilai Selisih Mutlak

a. Nilai Selisih Mutlak Regresi 1

Tabel 5 menunjukkan $ZX_1 - ZX_3$ sebesar $0,925 > 0,05$ berarti tidak signifikan. Dengan demikian, maka kompensasi tidak memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.

b. Nilai Selisih Mutlak Regresi 2

Tabel 6 menunjukkan $ZX_2 - ZX_3$ sebesar $0,406 > 0,05$ berarti tidak sig-

Tabel 4
Hasil Uji F Regresi 1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.180	2	228.090	7.534	.001 ^a
	Residual	1574.257	52	30.274		
	Total	2030.436	54			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Tabel 5
Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai *Moderating*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.524	10.157		3.301	.002
	Komunikasi	.360	.098	.466	3.687	.001
	Kompensasi	-.029	.130	-.028	-.225	.823
	Absx1_x3	.103	1.078	.012	.095	.925

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

Tabel 6
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai *Moderating*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.055	9.427		6.583	.000
	Kepemimpinan	.019	.381	.018	.050	.960
	Kompensasi	-.148	.365	-.142	-.407	.686
	Absx2_x3	-2.963	3.536	-.121	-.838	.406

a. Dependent Variable: Kinerja_Peg

nifikan. Dengan demikian, maka kompensasi tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.

4. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis pada regresi 1, regresi 2 dan regresi 3 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1 yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar”, terbukti, (didukung hasil analisis).
- b. Hipotesis 2 yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar”, tidak terbukti, (tidak didukung hasil analisis).
- c. Hipotesis 3 yang menyatakan “Variabel kompensasi memoderasi pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar”, tidak terbukti, (tidak didukung hasil analisis).

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda maupun analisis deskriptif diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Hasil uji t dalam analisis regresi 1 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada $\alpha = 5\%$. Hal ini dibuktikan dengan $p\text{ value } 0,000 < 0,05$. Pada kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa:

- a. Sebelum melaksanakan tugas staf mendapatkan penjelasan dari unsur pimpinan.
- b. Unsur pimpinan melaksanakan rapat koordinasi.
- c. Ada rapat konsultasi antara staf unsur dengan pimpinan.
- d. Ada rapat rutin pada unit kerja masing-masing (rapat di lingkungan seksi/sub bagian).
- e. Komunikasi kepala bidang dengan kepala seksi/kasubag maupun dengan staf berjalan dengan baik.
- f. Staf merasa puas dengan perintah kerja kepala bidang.
- g. Staf dapat menyelesaikan tugas sesuai target.
- h. Hubungan kepala bidang dengan seluruh kepala seksi/kasubag harmonis.
- i. Hubungan antarstaf, staf dengan kasie/kasubag. Dan staf dengan kepala bidang berjalan dengan baik dan harmonis.
- j. Staf bersedia melakukan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil uji t dalam regresi 1 tampak bahwa $p\text{ value}$ variabel kepemimpinan menunjukkan $0,716 > 0,05$ tidak signifikan. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Bidang Pengairan dan Energi Sumberdaya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Pada kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa pimpinan kurang memperhatikan staf yang telah memiliki masa kerja yang tinggi (lama bekerja) dan sebagian ada yang telah mengikuti pelatihan, Sebagai bukti ada di antara staf yang memiliki masa kerja tinggi dan pangkat golongan yang tinggi kurang mendapat perhatian. Di samping itu ada juga staf yang memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja sesuai bidangnya tidak mendapat tempat atau kepercayaan yang disebabkan tingkat pendidikannya hanya STM (belum sarjana).

3. Efek moderasi kompensasi terhadap Pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil analisis regresi 2 dan regresi 3 menunjukkan bahwa kompensasi tidak memoderasi pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja. Kondisi senyatanya di lingkungan Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar menunjukkan adanya perbedaan pemberian kompensasi dalam bentuk insentif yang berupa uang yang diterima staf. Hal ini dianggap staf tidak adil sesuai dengan tugasnya. Dengan demikian apabila kompensasi meningkat kinerja staf cenderung menurun. Hal ini disebabkan adanya kecemburuan sosial yang disebabkan karena adanya perbedaan jumlah insentif yang diterima staf. Oleh karena itu pemberian kompensasi dalam bentuk insentif harus adil sesuai dengan tugas dan kewajiban dengan mempertimbangkan hasil kerja yang ditunjukkan staf.

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh komunikasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan telah berlangsung serta dilakukan selama ini perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Penelitian ini membuktikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai di lingkungan Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Ini perlu peninjauan kembali perilaku kepemimpinan yang dijalankan, introspeksi terhadap gaya kepemimpinan yang dianut dan memperbaiki dengan memperhatikan prinsip-prinsip kepemimpinan yang baik, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang lebih baik.

Hasil uji nilai selisih mutlak pada regresi 1 dan regresi 2 menunjukkan bahwa kompensasi tidak memoderasi pengaruh

komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini adalah pimpinan di lingkungan Bidang Pengairan dan Energi Sumber Daya Mineral Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar perlu meninjau kembali tentang sistem pemberian kompensasi dengan menerapkan sistem pemberian kompensasi yang lebih tepat. Sehingga pemberian kompensasi dapat meningkatkan pengaruh komunikasi maupun pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, 1998, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anonim, 2003, <http://aparaturnegara.bappenas.go.id/data/Kajian/Kajian-2003>, diakses tanggal 25 Juni 2010.
- Anonim, 2007, <http://teknikkepemimpinan.blogspot.com/2007/11/kepemimpinan-karismatik-kepemimpinan.html>, diakses tanggal 25 Juni 2010.
- Anonim, 2009, <http://teknikkepemimpinan.blogspot.com/2009/12/kepemimpinan-hakikat-perilaku-dan-konsep-kekuasaan.html>, diakses tanggal 25 Juni 2010.
- Anonim, 2010, <http://teknikkepemimpinan.blogspot.com/2010/01/halpenting-yang-harus-dimiliki-seorang.html>, diakses tanggal 25 Juni 2010.
- Anonim, 2010, <http://teknikkepemimpinan.blogspot.com/2010/01/kunci-sikses-pemimpin-sukses.html>, diakses tanggal 25 Juni 2010.
- Arifin Abdulrahman. 1997. *Teori Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja*, Bharata. Jakarta.
- Bambang Marhijanto, 1999, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Masa Kini*, Terbit Terang, Surabaya.
- Gibson James, Ivancevich dan James H Donnely JR, 1996, *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*. (Terjemahan Ninuk Hadasni), Bina Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2004, *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta.
- Jalaludin Rahmat, 2006, *Metode Penelitian Komunikasi*, Remaja Karya, Bandung.
- Littlejohn Stephen W. 2004. *Theori Of Human Communicatio*, Eight Edition, University Of New Mexico Albuquerque.
- M.Arif Kamaludin, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Variabel Motivasi (Studi Kasus di Lingkungan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klaten)" *Tesis*, Program Magister Manajemen Program Pasca-sarjana Universitas Slamet Riyadi, Surakarta (Tidak dipublikasikan).
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2002, *Manajemen S.D.M*, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro, Salemba Empat, Jakarta.
- Miner, John B. 1998. *Organizational Behaviour Performance Productivity*. 5th Edition Random House. Inc., New York.
- Moh. As'ad., 1995, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Mujiono, 2009, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan di Kabupaten Boyolali". *Tesis*, Program Magister Manajemen Program Pasca-sarjana Universitas Slamet Riyadi, Surakarta. (Tidak dipublikasikan).
- Onong U Effendy, 2000, *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Robbins Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jilid Pertama, Alih Bahasa Benyamin Molan, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 2 Tahun 2009 *Tentang Satuan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Karanganyar*, Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Supardi dan Syaiful Anwar, 2004, *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*, UII Press, Jogjakarta.
- Suprihanto J, 2000, *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Suyadi Prawirosentono, 1999, *Manajemen SDM Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- T Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Totok Mardikanto, 2007, *Dasar-dasar Komunikasi Pembangunan*. Balai Pustaka, Jakarta
- Yayat Hayati Djatmiko, 2005, *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung.