
**PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA,
DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAMUJU**

Supriadi¹, Mochamad Rofik², Aris Indriyanti³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “YKP” Yogyakarta
Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta
e-mail : arisindriyanti@stieykp.ac.id
e-mail : mochamadrofik@amayogyakarta.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Design and Communication on Employee Performance in the Department of Education, Youth, and Sports Mamuju Regency together or partially and to find out variables that significantly influence employee performance. The independent variable used in this study is Job Design (X1), Communication (X2). While the dependent variable is employee performance (Y). The research method used in this study is a quantitative research method using a sample of 95 respondents. Sampling using Census techniques. Data analysis methods used in this study are descriptive analysis methods and multiple linear regression analysis. Data processing is performed using SPSS 20 for Windows computer software.

F test results in this study indicate the value of sig F is $0,000 < 0,005$ which means that Job Design and Communication together have a significant influence on employee performance. This shows that job design is the most dominant factor influencing employee performance. It is evident from the research that has been done that shows the beta value for each independent variable is obtained value, namely for the job design factor (X1) of 1.065 and the beta value for communication factors (X2) of 0.843. This means that the job design factor (X1) is more dominant than the communication factor (X2) on employee performance. Based on the interpretation of the results of data analysis it is known that the hypothesis stating job design is the most dominant factor influencing the performance of employees in the education, youth, and sports services in Mamuju Regency.

Keywords: *Job Design, Communication, and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Desain Pekerjaan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju secara bersama-sama maupun parsial serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Desain Pekerjaan (X1), Komunikasi (X2). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 95 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Sensus*. Metode analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software computer* SPSS 20 for Windows.

Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan nilai sig F adalah sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa Desain Pekerjaan, dan Komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai terbukti dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai beta untuk masing-masing variabel independen diperoleh nilai yakni untuk faktor desain pekerjaan (X_1) sebesar 1,065 dan nilai beta untuk faktor komunikasi (X_2) sebesar 0,843. Hal ini berarti faktor desain pekerjaan (X_1) lebih dominan pengaruhnya dibanding faktor komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan interpretasi hasil analisis data diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan desain pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga di kabupaten mamuju.

Kata Kunci : Desain Pekerjaan, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang sangat berharga dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Olehnya itu, setiap pegawai harus dipandang sebagai aset utama dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Sebaik apapun fasilitas kerja yang digunakan dan tersedianya sumber daya lain yang memadai tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, maka pencapaian tujuan organisasi tidak akan maksimal bahkan dapat menyebabkan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Desain pekerjaan sangat berhubungan dengan identifikasi kemampuan pegawai sehingga setiap pegawai dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Aspek ini juga berhubungan penataan fasilitas kerja dan aspek lainnya yang berhubungan upaya penciptaan suasana kerja nyaman dan kondusif. Dengan demikian, desain pekerjaan penting dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja secara profesional dengan dukungan suasana kerja yang sangat kondusif. Kondisi ini tentunya akan semakin mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Selain faktor desain pekerjaan, faktor lain yang sangat menunjang kinerja pegawai yakni komunikasi. Setiap pegawai mengharapkan adanya komunikasi yang baik dalam lingkup organisasi. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan menjadi pelecut motivasi bagi pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Begitupun komunikasi yang terjalin dengan baik antar pegawai akan menumbuhkan semangat kerja di lingkungan organisasi sehingga pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal. Olehnya itu, pimpinan

organisasi hendaknya mengupayakan agar komunikasi dapat terjalin dengan baik dan harmonis untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Menyadari pentingnya desain pekerjaan dilakukan dengan baik dan komunikasi yang terjalin secara harmonis, maka Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju senantiasa berupaya agar tugas fungsi pegawai disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan kerja pegawai. Selain itu, dengan beban kerja yang cukup besar dalam menyelenggarakan pendidikan dengan baik, kepemudaan dan bidang olahraga di Kabupaten Mamuju, maka komunikasi harus terjalin secara harmonis pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju.

LANDASAN TEORI

Prinsip Organisasi

Organisasi merupakan wadah orang-orang dalam melaksanakan aktivitas manajemen. Eksistensi organisasi sebagai wadah merupakan perkumpulan dua orang atau lebih yang dimaksudkan untuk melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini berarti pemanfaatan seluruh sumber daya dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen berlangsung dalam sebuah organisasi. Menurut Reksohadiprodjo (2010:47) organisasi pada hakikatnya merupakan wadah hubungan wewenang, tanggungjawab, dan pelaporan. Oleh karena fungsinya yang relatif berat ini maka perlu dikelola dengan baik dengan memberinya struktur sesuai dengan kebutuhan. Siagian dalam Athoillah (2010:171) menyebutkan bahwa organisasi merupakan bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih, yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang didalamnya terdapat orang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau kelompok orang yang disebut bawahan.

Siswanto (2012:98) mengemukakan prinsip organisasi terdiri atas:

1. Organisasi dan Tujuan
2. Esensi Organisasi
3. Tanggungjawab dan Otoritas
4. Spesialisasi untuk Efisiensi
5. Rentang Kendali

Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam seluruh pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pernyataan ini merupakan fakta bahwa sumber daya manusia merupakan perencana sekaligus pelaksana terhadap seluruh kebijakan yang telah ditetapkan, khususnya yang berhubungan dengan seluruh proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kenyataan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi mengingat sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Menurut Cahayani (2005:2), yang dimaksud sumber daya manusia adalah manusia yang berada dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi. Definisi yang hampir sama di atas, dikemukakan oleh Ndraha (2002:7) dengan mengemukakan bahwa sumber daya manusia atau *human resources* adalah manusia yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien dan efektif. Selanjutnya menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2012:4) yang dimaksud sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sulistiyani dan Rosidah (2003:9) sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran, dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, keterampilan, maupun hubungan manusia.

Menurut Siagian (2007:182) menguraikan bahwa tuntutan yang terasa kuat untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia timbul karena pengetahuan karyawan yang perlu pemutakhiran, pegawai tidak mencapai tingkat kompetennya yang maksimal, adanya perubahan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pergeseran nilai-nilai kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kemungkinan perpindahan pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu dikelola dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Olehnya itu, dalam pengelolaan sumber daya manusia, semua aspek yang berhubungan dengan personal, baik yang berkaitan dengan potensi pengetahuan dan

keterampilan, dorongan atau motivasi, maupun hal lainnya, perlu dilakukan dengan baik. Pengelolaan ini dalam bidang manajemen disebut sebagai manajemen sumber daya manusia.

Yuniarsih dan Suwatno (2009:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Fathoni (2006:8) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Mangkunegara dalam Subekhi dan Jauhar (2012:21) mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia yakni merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia terus berkembang sejalan dengan kemajuan dan tantangan yang ada saat ini. Suatu perkembangan yang patut diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah ditemukannya kecenderungan-kecenderungan baru yang akan berdampak sangat positif terhadap perkembangan dan efektivitas organisasi.

Menurut Gomes (2003:13) kecenderungan baru yang berkembang dalam manajemen sumber daya manusia dapat diuraikan yakni sebagai berikut:

1. Meningkatnya bobot fungsi sumber daya manusia.
2. Perubahan ke arah pengawasan dan kebijaksanaan yang tersentralisasi, dan pelaksanaan-pelaksanaan yang terdesentralisasi.
3. Pengembangan manajemen yang meningkat.
4. Peningkatan otomatisasi dan pengembangan sistem informasi sumber daya manusia.
5. Integrasi program sumber daya manusia.
6. Perubahan ke arah sistem merit dan akuntabilitas.
7. Peningkatan perhatian terhadap sikap-sikap dari para pekerja.
8. Peningkatan perhatian terhadap budaya dan nilai-nilai dalam suatu organisasi.
9. Peningkatan dan perluasan program-program perbaikan produktivitas.

Untuk mencapai efektivitas manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan aktivitas atau bidang pekerjaan manajemen sumber daya manusia. Bidang pekerjaan sumber daya manusia dikemukakan oleh Soetjipto, et. al. (2002:25) yang meliputi:

1. Perencanaan sumber daya manusia

2. Perolehan dan penempatan sumber daya manusia
3. Pengembangan sumber daya manusia
4. Perancangan sistem pemberian penghargaan

Aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan-tujuan tersebut menurut Notoatmodjo (2009:87) dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional yang meliputi sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat (*societal objective*)
2. Tujuan organisasi (*organization objective*)
3. Tujuan fungsi (*funcional objektive*)
4. Tujuan personel (*personnel objektive*)

Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang pegawai/karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan sangat penting untuk dilakukan dan membutuhkan struktur pekerjaan seperti isi, fungsi dan hubungan pekerjaan. Kebutuhan akan perencanaan organisasi, pencapaian tujuan, dan kelangsungan hidup organisasi, sangat ditentukan oleh desain pekerjaan sehingga diperoleh orang-orang yang tepat untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Handoko dalam Subekhi dan Jauhar (2012:115) desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur pengawasan-pengawasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Dari sudut pandang manajemen personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan individu para pemegang jabatan. Menurut Simamora dalam Rachmawati (2008:44), desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan

pekerjaan lainnya dalam organisasi. Subekhi dan Jauhar (2012:117) lebih lanjut mengemukakan bahwa desain pekerjaan adalah hasil analisis pekerjaan yang ditandai oleh 3 karakteristik yaitu:

1. *Job range* adalah jumlah tugas seseorang yang diharapkan dapat dilaksanakan ketika melaksanakan pekerjaan. Semakin banyak tugas yang diperlukan, semakin besar lingkup pekerjaannya.
2. *Job depth* adalah derajat pengaruh setiap individu mempunyai untuk memilih bagaimana pekerjaan akan dilakukan.
3. *Job relationship* adalah hubungan interpersonal yang diperlukan atau kemungkinan dibuat terhadap pekerjaan.

Jadi dengan mengubah dan menyusun kembali corak pekerjaan, kita ingin agar karyawan itu mau mengerjakan pekerjaannya dengan tekun, mencapai sasaran, dan juga memperoleh kepuasan dalam mengerjakannya itu. Jadi desain pekerjaan adalah upaya memanipulasi dimana pekerjaan itu dilaksanakan dengan menyesuaikan isi pekerjaan, fungsi yang harus diembangkannya, dan hubungan yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mensukseskan pelaksanaan pekerjaan, selain itu karyawan yang mengerjakannya memperoleh kepuasan yang tinggi.

Komunikasi

Proses komunikasi harus terjalin dengan baik dalam suatu organisasi. Komunikasi hendaknya dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Olehnya itu, komunikasi harus dibangun dan terjalin, baik secara vertikal maupun horisontal. Komunikasi vertikal menghendaki terjalinnya hubungan baik antara atasan dan bawahan, sementara komunikasi horisontal berupaya menciptakan hubungan baik antar karyawan dalam suatu organisasi.

Davis dalam Mangkunegara (2011:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Sikula dalam Mangkunegara (2011:145) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain. Ada dua saluran komunikasi, yaitu saluran komunikasi arah ke atas yang merupakan komunikasi bawahan kepada atasan, dan saluran komunikasi arah ke

bawah yang digunakan oleh para atasan kepada bawahannya. Menurut Bangun (2008:150) ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi sebagai berikut:

1. Fungsi pengawasan
2. Sebagai motivasi
3. Pengungkapan emosi
4. Informasi

Kinerja

Ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Hal ini berarti setiap pegawai diharapkan memiliki tingkat kinerja yang tinggi sehingga mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai sangat berhubungan atau sangat berkaitan dengan kemampuan setiap pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dalam suatu organisasi.

Menurut Suwatno dan Priansa (2013:196), kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Sedangkan Bernardin dan Russel dalam Ruky (2000:15) merupakan catatan-catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Untuk mencapai kinerja optimal dari setiap pegawai/karyawan, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1 Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2 Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

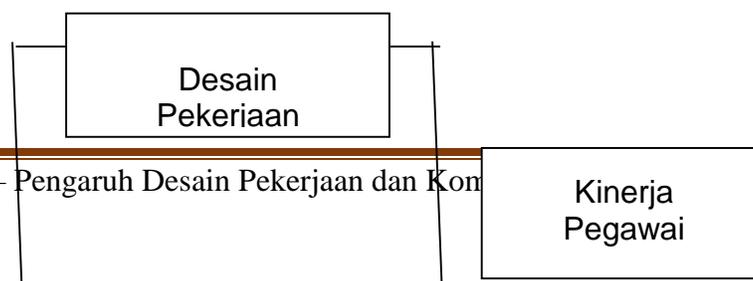
Untuk mengetahui tingkat kinerja yang dicapai karyawan, perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2003:87), penilaian kinerja atau prestasi kerja menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Jadi penilaian prestasi kerja atau (*performance appraisal*) menunjukkan semua prosedur yang digunakan dalam organisasi untuk melihat keperibadian, sumbangan dan kemungkinan potensial dari karyawan. Selanjutnya menurut Siagian (2007:225-226) dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan . Penilaian kinerja karyawan secara obyektif dengan mengacu pada hal-hal tersebut di atas, akan memberikan sejumlah manfaat dan tujuan bagi karyawan dan organisasi. Manfaat-manfaat dari penilaian prestasi kerja menurut Notoatmodjo (2009:134) dapat dirinci sebagai berikut:

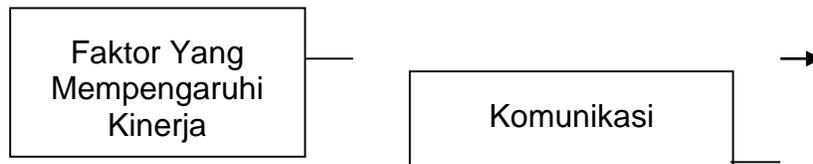
1. Peningkatan prestasi kerja
2. Kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi
6. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
7. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Kerangka Konseptual

Setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai, termasuk pada instansi pemerintah. Beban kerja yang cukup berat dengan orientasi pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik, menjadi dasar utama setiap organisasi untuk mewujudkan pegawai yang profesional, berkomitmen tinggi, dan bertanggungjawab. Rumusan konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual





Hipotesis

Sehubungan dengan beberapa literatur yang telah diuraikan, adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju.
3. Desain pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama satu bulan yakni bulan Juli tahun 2016.

Metode Pengumpulan Data dan Analisis Data

Untuk mengumpulkan data penelitian, metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Observasi, yakni mengadakan pengamatan langsung terhadap tempat penelitian yakni Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju.
2. Kuisisioner, yakni pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar daftar pertanyaan kepada seluruh responden terpilih dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju dengan jumlah populasi sebanyak 95

orang. Mengingat keterbatasan jumlah populasi, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian atau diambil dengan menggunakan metode sensus.

Definisi Operasional

Untuk menyamakan persepsi tentang variabel penelitian, adapun definisi operasional yang dikemukakan sehubungan dengan variabel penelitian sebagai berikut:

1. Desain pekerjaan yang dimaksud dalam penelitian ini yakni kegiatan yang dilakukan untuk menempatkan pegawai sesuai kemampuannya atau disesuaikan dengan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Desain pekerjaan juga meliputi fasilitas kerja yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju.
2. Komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan komunikasi kerja yang baik dan harmonis, baik komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun komunikasi antar pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju.
3. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai melalui desain pekerjaan serta komunikasi yang baik, khususnya pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Berdasarkan hasil deskripsi responden pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju, responden yang menjadi sampel penelitian sebanyak 95 orang yang terdiri dari 51 orang (53,68%) laki-laki dan 44 orang (46,32%) perempuan. Distribusi ini terdapat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Distribusi Reponden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	51	53,68

2	Perempuan	44	46,32
Jumlah		95	100

Distribusi identitas responden ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Distribusi Responden Menurut Umur

No.	Umur	Frekuensi	%
1	< 25 Tahun	4	4,21
2	25 – 35 Tahun	27	28,42
3	36 – 45 Tahun	39	41,05
4	> 45 Tahun	25	26,32
Jumlah		95	100

Distribusi identitas responden tersebut di atas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No.	Umur	Frekuensi	%
1	< 5 Tahun	11	11,58
2	5 – 10 Tahun	31	32,63
3	11 – 15 Tahun	29	30,53
4	> 15 Tahun	24	25,63
Jumlah		95	100

Sumber: Data Primer

Distribusi identitas responden ini selengkapnya terdapat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
1	SLTP	4	4,21
2	SLTA	30	31,58
3	Diploma	17	17,89
4	Sarjana S1	35	36,84
5	Sarjana S2	9	9,47
Jumlah		95	100

Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivariat* yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, dengan ketentuan $\text{sig.} \leq 0,05$ berarti valid dan $\text{sig.} > 0,05$ berarti tidak valid. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing Butir.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Koefisien	Sig.	Keterangan
Desain Pekerjaan (X1)			
Butir X1.1	0,476	0,000	Valid
Butir X1.2	0,529	0,000	Valid
Butir X1.3	0,501	0,000	Valid
Butir X1.4	0,540	0,000	Valid
Butir X1.5	0,278	0,006	Valid
Komunikasi Kerja (X2)			
Butir X2.1	0,389	0,000	Valid
Butir X2.2	0,374	0,000	Valid
Butir X2.3	0,655	0,000	Valid
Butir X2.4	0,439	0,000	Valid
Butir X2.5	0,264	0,010	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Butir Y1	0,719	0,000	Valid
Butir Y2	0,710	0,000	Valid

Sumber : Data primer

Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ maka Butir yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, maka butir yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Desain Pekerjaan	0,970 $> 0,60$	Reliabel
2.	Komunikasi Kerja	0,642 $> 0,60$	Reliabel
3.	Kinerja	0,734 $> 0,60$	Reliabel

Sumber : data primer

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* semua variabel di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan butir yang digunakan oleh variabel desain pekerjaan, komunikasi kerja dan kinerja pegawai dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. untuk mengetahui besarnya pengaruh antara desain pekerjaan, komunikasi kerja, dan kinerja pegawai. Dengan pengolahan SPSS versi 20 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.872	2.168		4.091	.000
DESAIN PEKERJAAN	1.065	.664	.107	1.025	.038
KOMUNIKASI KERJA	.843	.370	.064	.616	.040

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data primer

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 8,872 + 1,065X_1 + 0.843X_2$$

Pada persamaan regresi tersebut, koefisien regresi semua variabel independen adalah positif, artinya apabila variabel independen meningkat, maka variabel dependen juga meningkat.

Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan data tentang hasil dari uji koefisien determinasi (*R square*) :

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R square*)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.131 ^a	.851	.718	1.145

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI KERJA, DESAIN PEKERJAAN

Sumber : data primer

Berdasarkan pengujian regresi diperoleh nilai *R square* sebesar 0,851. Hal ini menunjukkan bahwa 85,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen yaitu desain pekerjaan dan komunikasi kerja. Sedangkan 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji-F (Pengujian bersama-sama)

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.. Perhitungan pada uji F dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut

Tabel 9
Hasil Pengujian bersama-sama (Uji –F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.104	2	1.052	.802	.042 ^b
	Residual	120.696	92	1.312		
	Total	122.800	94			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI KERJA, DESAIN PEKERJAAN

Dari uji Anova atau F test didapat F hitung adalah 0,802 dengan tingkat signifikan 0,042. Oleh karena nilai signifikansinya $< 0,05$ atau kurang dari 5%, maka terbukti pada Desain pekerjaan (X1) dan Komunikasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji-T ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kualitas pelayanan yang dilihat dari desain pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai. Perhitungan pada uji parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut

Tabl 8
Hasil Parsial (Uji t)

Variabel	B	Hasil Uji t	Nilai Signifikansi a.
Desain Pekerjaan	1,065	1,025	0,038
Komunikasi Kerja	0,843	0,616	0,040

Sumber : data primer

a). Untuk variabel desain pekerjaan (X1)

Dari uji t diperoleh t hitung adalah 1,025 dengan tingkat signifikansi 0,038. Oleh karena nilai signifikansinya $< 0,05$, maka X1 diterima, maka telah terbukti ada pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai atau hipotesis pertama diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi desain pekerjaan.

b). Untuk variabel komunikasi kerja (X2)

Dari uji t diperoleh t hitung adalah 0,616 dengan tingkat signifikansi 0,040. Oleh karena nilai signifikansinya $< 0,05$, maka X2 diterima, maka telah terbukti ada pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai atau hipotesis kedua diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi komunikasi kerja

Jadi dari hasil uji-T dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu desain pekerjaan karena memiliki nilai B sebesar 1,025 dibanding variabel komunikasi kerja, maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Pembahasan

1. Desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik desain pekerjaan akan semakin bagus kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai terbukti dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa desain pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melda Susiana (2012) yang menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Desain pekerjaan berfungsi dalam penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasi. Tujuannya adalah untuk mengatur pengawasan-pengawasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi, dan keperilakuan. Dari sudut pandang manajemen personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan individu para pemegang jabatan.

2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik komunikasi akan semakin bagus kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai terbukti dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dede Astria (2012) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Proses komunikasi harus terjalin dengan baik dalam suatu organisasi, Komunikasi hendaknya dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Olehnya itu, komunikasi harus dibangun dan terjalin, baik secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi vertikal menghendaki terjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan, sementara komunikasi horizontal berupaya menciptakan hubungan baik antara karyawan dalam suatu organisasi.

3. Desain pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

Desain pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai terbukti dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai beta untuk masing-masing variabel independen diperoleh nilai yakni untuk faktor desain pekerjaan (X_1) sebesar 1,065 dan nilai beta untuk faktor komunikasi (X_2) sebesar 0,843. Hal ini berarti faktor desain pekerjaan (X_1) lebih dominan pengaruhnya disbanding faktor komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan interpretasi hasil analisis data diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan desain pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga di kabupaten mamuju.

KESIMPULAN

Hasil analisis data tentang pengaruh desain pekerjaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju sebagai berikut:

1. Desain pekerjaan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Hal ini dibuktikan dari uji Anova atau F test didapat F hitung adalah 0,802 dengan tingkat signifikan 0,042. Oleh karena nilai signifikansinya $< 0,05$ atau kurang dari 5%, maka terbukti pada Desain pekerjaan (X1) dan Komunikasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y).
2. Desain pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (uji parsial).
 - a. Untuk variabel desain pekerjaan (X1)

Dari uji t diperoleh t hitung adalah 1,025 dengan tingkat signifikansi 0,038. Oleh karena nilai signifikansinya $< 0,05$, maka X1 diterima, maka telah terbukti ada pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai atau hipotesis pertama diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi desain pekerjaan.

- b. Untuk variabel komunikasi kerja (X2)

Dari uji t diperoleh t hitung adalah 0,616 dengan tingkat signifikansi 0,040. Oleh karena nilai signifikansinya $< 0,05$, maka X2 diterima, maka telah terbukti ada pengaruh desain komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai atau hipotesis kedua diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi komunikasi kerja. Jadi dari hasil uji-T dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu desain pekerjaan karena memiliki nilai B sebesar 1,025 dibanding variabel komunikasi kerja, maka hipotesis ketiga dapat diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, Anton, 2010, *Dasar-Dasar Manajemen*, Pustaka Setia, Bandung.
- Bangun, Wilson, 2008, *Intisari Manajemen*, Refika Aditama, Bandung.
- Cahayani, Ati, 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Indriyanti, A. (2018). *Peningkatan Mutu Dalam Manajemen Sdm Untuk Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Globalisasi*. *Prima Ekonomika*, 8(1).
- Mangkunegara, Anawar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu, 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. **Rineka Cipta**, Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, 2010, *Dasar-Dasar Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Ruky, Achmad, 2000. *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Gramedia, Jakarta.
- Siagian. P. Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, 2012, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetjipto, W., Budi, et. al. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books, Yogyakarta.
- Subekhi, Akhmad, dan Jauhar, Mohammad, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

- Sulistiyani, T. Ambar, dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno, dan Priansa, Donni Juni, 2013, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Alfabeta, Bandung.