

*MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
TENAGA KEPENDIDIKAN PADA FAKULTAS PERTANIAN  
INSTITUT PERTANIAN BOGOR*

*Motivation, Communication, and Job Satisfaction for Performance of Lecturers in the  
Faculty of Agriculture, Bogor Agricultural University*

*Sri Nooryani<sup>1</sup>, Hendri Tanjung<sup>2</sup>, Ibdalsyah<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Unit Arsip Institut Pertanian Bogor*

*<sup>2</sup>Dosen Manajemen Program Pascasarjana UIKA Bogor*

### **ABSTRACT**

The path analysis shows that motivation has significantly direct and indirect effects to communication. Motivation does not have significant effects to performance but have indirect effects through job satisfaction. This is because motivation has significant direct effects to job satisfaction. Communication has direct and indirect effects to performance. The indirect effect is through job satisfaction. Job satisfaction has significant direct effects to performance. The T-test results show that the effects of independent variables (motivation and communication) have significant positive effects to job satisfaction with p-value of 0.00. This value is less than alpha value (5%). Coefficient determination ( $R^2$ ) is of 0.741. This means that motivation and communication can explain the diversity of job satisfaction as high as 74.1% and the rest, which is of 25.9%, explains by other factors that are not used in this research. Independent variables (motivation, communication and job satisfaction) have significant positive effects to performance with p-value of 0.00. The coefficient determination ( $R^2$ ) is of 0.574. This means that motivation, communication, and job satisfaction can explain performance as high as 57.4% and the rest, which is of 42.6%, explains by other factors.

**Key Words:** *Performance, Motivation, Communication, Job Satisfaction*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor baik secara partial maupun secara simultan. Subyek penelitian ini adalah sebagian tenaga kependidikan yang berada di Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor. Hasil analisis jalur kedua model regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komunikasi, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja tetapi melalui kepuasan kerja, motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja tetapi melalui kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** *Kinerja, Motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan oleh pimpinan, diperlukan motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja tenaga kependidikan, sehingga berdampak baik terhadap kinerja tenaga kependidikan. Menurut Sentngono dalam Fahmi (2014) yang dimaksud dengan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari pendapat tersebut disebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, maka untuk mencapai hasil tersebut perlu adanya motivasi kerja yang tinggi, komunikasi yang lancar dan kepuasan yang tinggi. Tanpa itu semua kinerja tidak dapat tercapai secara optimal.

Motivasi yang menurun tidak bisa dipungkiri akan berdampak kepada kinerja yang tidak optimal. Motivasi yang rendah dari tenaga kependidikan dapat disebabkan oleh rasa ketidakpuasan tenaga kependidikan, maupun komunikasi yang tidak baik antara tenaga kependidikan maupun dengan pimpinan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tenaga kependidikan harus diberi semangat dan diarahkan untuk melakukan tanggung jawabnya. Sehingga pimpinan harus mempertahankan suasana kerja yang kondusif dengan mempertahankan dan meningkatkan produktivitas, serta agar tenaga kependidikan dapat selalu memiliki motivasi yang tinggi, memiliki komunikasi yang baik dan lancar antara sesama tenaga kependidikan maupun dengan pimpinan, sehingga mendapatkan kepuasan dalam bekerja, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan tersebut.

Fakultas Pertanian IPB sebagai lembaga pendidikan di Indonesia dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS), didukung oleh tenaga kependidikan sebagai tenaga penunjang dalam kegiatan Tri dharma perguruan tinggi.

Mengingat tenaga kependidikan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka tenaga kependidikan perlu mendapat perhatian agar kualitas tenaga kependidikan semakin meningkat dan kinerja kedepannya dapat lebih baik lagi, yang nantinya akan meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan data keadaan 31 Desember tahun 2014 Fakultas Pertanian IPB memiliki tenaga kependidikan 187 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Honorer, seperti tertuang dalam Tabel 1. berikut ini :

**Tabel. 1.1.**

Keadaan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Jenjang Pendidikan Fakultas Pertanian IPB per 31 Desember 2014

Unit Kerja	Status dan Jenjang Pendidikan Tenaga Kependidikan												Jumlah
	SD		SM P		SM A		Dip lom a		S1		S2		
	P N S	H O N	P N S	H O N	P N S	H O N	P N S	H O N	P N S	H O N			
Fakultas	-	10	-	2	9	5	2	1	3	-	1	-	33
Departemen Ilmu Tanah dan Sumberdaya Lahan	-	1	-	6	12	13	7	4	4	2	-	6	55
Departemen Agromoni dan Hortikultura	1	5	1	5	11	8	3	5	5	1	1	-	46
/Departemen Proteksi Tanaman	1	1	-	1	17	6	4	-	3	1	-	-	34
Depart Arsitektur Lanskap	1	1	-	1	4	4	-	2	1	4	-	1	19
Jumlah	3	18	1	15	53	36	16	12	16	8	2	7	187

Tenaga kependidikan merupakan salah satu ujung tombak yang akan menentukan pelayanan kepada mahasiswa, dosen dan masyarakat luas pada kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi. Untuk itu tenaga kependidikan perlu lebih meningkatkan kinerjanya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis di Fakultas Pertanian IPB, penulis menemukan beberapa pekerjaan yang masih kurang optimal seperti inisiatif dan kreativitas kinerja tenaga kependidikan masih belum optimal, penyusunan berkas-berkas yang masih tertunda dan pengolahan data yang terlambat dan kurang akurat, membuat penyusunan laporan tahunan tidak tepat waktu. Tenaga kependidikan yang melaksanakan kerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai. Seperti yang disampaikan Siagian dalam Solihah (2009) bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu disiplin, kerjasama, inisiatif, tanggung jawab dan penyelesaian tugas. Selain itu ada beberapa faktor yang tidak dapat diabaikan yaitu motivasi kerja, komunikasi antar tenaga kependidikan maupun dengan pimpinan dan faktor kepuasan kerja, juga sangat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan.

Dari uraian tersebut diatas, maka penulis meneliti sudah sampai sejauh manakah pelaksanaan kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Pertanian IPB, dilihat dan ditinjau dari pemberian dan pelaksanaan motivasi, dari komunikasi antar tenaga kependidikan, dan juga bagaimanakah kepuasan tenaga kependidikan didalam bekerja, serta pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja tenaga kependidikan.

## METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penjelasan (deskriptif), yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel – variabel penelitian yaitu motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dalam Solehah, 2009). Sebagai populasi penelitian adalah tenaga kependidikan di

Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor. Berdasarkan data tenaga kependidikan di Fakultas Pertanian IPB pada Desember 2014 sebanyak 187 orang, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 128 orang, tetapi tidak kembali 5 kuesioner jadi yang kembali 123 responden.

Pengukuran data penelitian tesis yang akan digunakan adalah metode penelitian kuantitatif melalui analisis regresi berganda dengan skala likert dan analisis jalur (path analysis) dengan 4 (empat) variabel yang terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat, yang menentukan indikator serta menyusun instrumen yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu :

1.  $X_1$  = Motivasi
2.  $X_2$  = Komunikasi
3.  $X_3$  = Kepuasan Kerja
4.  $X_4$  = Kinerja Tenaga Kependidikan
5. Dengan model persamaan dua jalur dengan alat pengolahan data *SPSS Statistics*.

Kuisisioner yang berisi beberapa butir pertanyaan yang dibagikan kepada para tenaga kependidikan di Fakultas Pertanian IPB diukur dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu suatu skala yang pengukurannya memuat pernyataan tentang pendapat, sikap, persepsi seseorang terhadap sesuatu fenomena sosial (Sugiyono, 2003). Pengukuran dengan skala *Likert* yaitu dengan memberikan bobot tertentu pada setiap jawaban pertanyaan.

Dalam penelitian ini penskoran atas kuisisioner skala model *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternative jawaban, yakni :

**Tabel 3.1.**

Skala kuesioner model *Likert* :

a.	Sangat Tidak Setuju	(STS)	Nilai 1
b.	Tidak Setuju	(TS)	Nilai 2
c.	Cukup setuju	(CS)	Nilai 3
d.	Setuju	(TS)	Nilai 4
e.	Sangat Setuju	(SS)	Nilai 5

## a. Uji Validitas

Menurut Solihah (2009), pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan tujuan mengetahui validitas setiap item kuesioner. Pengertian valid adalah kuesioner dinilai efektif untuk menggali permasalahan yang dijadikan obyek penelitian, dengan kata lain instrumen yang digunakan memang mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan rumus koefisien *Pearson product moment*.

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan angka korelasi pada *product moment* dengan angka kritis  $r_{tabel}$ . Jika angka korelasi *product moment* lebih besar dari angka tabel, maka item tersebut valid. Nilai korelasi validitas tersebut didapatkan melalui hitungan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Statistis*.

Validitas instrumen penelitian didasarkan kriteria, jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  berarti tidak valid dan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  berarti valid. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah, atau tidaknya indikator, atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung}$  merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan bantuan program SPSS Statistic dan *output* bernama *corrected item correlation*.

Butir pertanyaan dalam penelitian ini instrumen/ variabel Kinerja Tenaga Kependidikan ( $X_4$ ), Motivasi Tenaga Kependidikan ( $X_1$ ), Komunikasi Tenaga Kependidikan ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan ( $X_3$ ).

1. Hasil perhitungan, butir pertanyaan Kinerja Tenaga Kependidikan ( $X_4$ ) dengan  $n = 30$  responden, diperoleh  $r$  hitung yang kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% dan  $n = 30$  diperoleh  $r$  tabel = 0,361. Dari 15 butir

pertanyaan semuanya valid. Perhitungan terlampir.

2. Hasil perhitungan, butir pertanyaan Motivasi ( $X_1$ ) dengan  $n = 30$  responden, diperoleh  $r$  hitung yang kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% dan  $n = 30$  diperoleh  $r$  tabel 0,361. Dari 15 butir pertanyaan ada 2 butir pertanyaan yang tidak valid atau drop. Jadi butir pertanyaan yang akan digunakan berjumlah 13 pertanyaan. Perhitungan terlampir.
3. Hasil perhitungan, butir pertanyaan Komunikasi ( $X_2$ ) dengan  $n = 30$  responden, diperoleh  $r$  hitung yang kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% dan  $n = 30$  diperoleh  $r$  tabel 0,361. Dari 18 butir pertanyaan semua valid. Perhitungan terlampir.
4. Hasil perhitungan, butir pertanyaan Komunikasi ( $X_2$ ) dengan  $n = 30$  responden, diperoleh  $r$  hitung yang kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% dan  $n = 30$  diperoleh  $r$  tabel 0,361. Dari 18 butir pertanyaan semua valid. Perhitungan terlampir.
5. Hasil perhitungan, butir pertanyaan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dengan  $n = 30$  responden, diperoleh  $r$  hitung yang kemudian dibandingkan dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% dan  $n = 30$  diperoleh  $r$  tabel 0,361. Dari 15 butir pertanyaan semua valid. Perhitungan terlampir.

## b. Uji Reliabilitas

Menurut Solihah (2009), pengujian reliabilitas alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui nilai instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dari sampel penelitian *reliable* atau tidak *reliable*. Pengertian *reliable* adalah bahwa alat ukur dapat diandalkan, karena dalam situasi yang berbeda kuesioner penelitian tidak

menimbulkan persepsi yang jauh berbeda. Pengujian *reliability analysis alpha* yang dibantu dengan *SPSS Statistic*.

Hasil perhitungan pertanyaan Kinerja Tenaga Kependidikan ( $X_4$ )  $r_{hitung} = 0,947 > r_{tabel} = 0,361$ . Jadi semua pertanyaan Kinerja Tenaga Kependidikan *reliable*. Pertanyaan Motivasi ( $X_1$ )  $r_{hitung} = 0,885 > r_{tabel} = 0,361$ . Pertanyaan Komunikasi ( $X_2$ )  $r_{hitung} = 0,94 > r_{tabel} = 0,361$ . Pertanyaan Kepuasan Kerja ( $X_3$ )  $r_{hitung} = 0,927 > r_{tabel} = 0,361$ . Pertanyaan dari ketiga variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dinyatakan *reliable*. Perhitungan terlampir.

#### c. Uji Normalitas

Menurut Duwi Consultan (2011), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam tesis ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

#### d. Uji Homogenitas

Menurut Duwi Consultan (2011), uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (ANOVA) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

#### e. Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi

Menurut Duwi Consultan (2011), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

#### f. Nilai Koefisien Determinasi

Menurut Solihah (2009), Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara bersama-sama dibanding dengan variasi total Y.

#### g. Standar Deviasi

Menurut Solihah (2009), Standar Deviasi disebut juga simpangan baku, biasanya digunakan sebagai alat uji statistik. Dalam statistika dan probabilitas, simpangan baku atau deviasi standar adalah ukuran sebaran statistik yang paling lazim.

#### h. Uji Anova (F)

Menurut Solihah (2009), Tabel anova (*analysis of variance*) adalah merupakan analisis yang digunakan untuk penguraian keragaman data berdasarkan keragaman sistematis (regresi) dan keragaman acak (*error*). Pengujian pada analisis ini didasarkan pada sebaran F (F-Distribution).

#### i. Uji Multikolinieritas

Menurut Duwi (2013), Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status pegawai. Hasil analisis deskriptif mengenai jenis kelamin responden menunjukkan sebagian besar responden pria (55%) dan wanita (45%). Hasil analisis deskriptif mengenai usia responden menunjukkan sebagian besar responden berusia 31-40 tahun dan 51-60 tahun (29%) dan sebagian kecil berusia 20-30 tahun (16%). Hasil analisis deskriptif mengenai pendidikan terakhir responden menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan SMA (54%), dan sebagian kecil responden berpendidikan Pascasarjana (S2) (2 %).

Hasil analisis deskriptif mengenai lama bekerja sebagai pegawai menunjukkan lama bekerja maksimal 21 - 27 tahun (33%), lama bekerja minimal 6-10 tahun (7%) tahun. Hasil analisis deskriptif mengenai status pegawai responden menunjukkan sebagian besar pegawai negeri sipil (58%) dan selebihnya pegawai honorer (42%).

**Tabel 5.72**  
**Regresi Motivasi terhadap Komunikasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.069	.047		1.473	.143
motivasi	.918	.063	.799	14.607	.000

a. Dependent Variable: komunikasi

**Tabel 5.73 ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komunikasi * Betweens (Combined)	.910	2	.455	9.215	.000
motivasi Groups Linearit	.783	1	.783	229.874	.000
Deviation from Linearit	.127	2	.063	1.334	.154
Within Groups	.317	9	.035		
Total	1.227	12			

Nilai signifikansi = 0.154 lebih besar dari alpha 5% (0.05) maka ada linieritas motivasi terhadap komunikasi.

**Tabel 5.79 Regresi Terhadap Kepuasan Kerja. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.736	.03055	2.018

a. Predictors: (Constant), komunikasi, motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan

Berdasarkan hasil diatas nilai R-square yang dihasilkan adalah 0.741 atau 74.1% artinya 74.1% keragaman nilai kepuasan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan motivasi sedangkan sisanya 25.9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model.

**Tabel 5.80**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.296	2	.148	158.656	.000 <sup>b</sup>
Residual	.104	111	.001		
Total	.400	113			

a. Dependent Variable: kepuasan

b. Predictors: (Constant), komunikasi, motivasi

Pada hasil tabel ANOVA diatas, nilai p-value (sig) = 0.0000 lebih kecil dari alpha 5% maka

tolak H0 artinya variabel motivasi dan komunikasi signifikan berpengaruh terhadap kepuasan.

**a. Tabel Uji-T**

**Hipotesis :**

H0 : Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> tidak berpengaruh signifikan terhadap X<sub>3</sub>

H1 : Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> berpengaruh signifikan terhadap X<sub>3</sub>

**Tabel. 5.81**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.408	.026		15.643	.000		
motivasi	.233	.061	.326	3.814	.000	.319	3.136
komunikasi	.345	.052	.571	6.679	.000	.319	3.136

a. Dependent Variable: kepuasan

Pada tabel diatas, nilai p-value (signifikansi) uji t untuk motivasi dan komunikasi adalah 0.000 nilai ini lebih kecil dari alpha 5% (0.05) maka H0 ditolak artinya motivasi dan komunikasi signifikan berpengaruh terhadap variabel kepuasan.

**Tabel. 5.87**  
**Regresi Terhadap Kinerja**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.574	.562	.05365

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil diatas nilai R-square yang dihasilkan pada regresi kinerja adalah 0.574 artinya 57.4% keragaman nilai kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi, kepuasan dan

komunikasi, sedangkan sisanya 42,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

**Tabel. 5.88**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	.434	3	.145	50.213	.000 <sup>b</sup>
Residual	.322	112	.003		
Total	.756	115			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi, komunikasi

Pada hasil tabel ANOVA diatas, nilai p-value (sig) =0.000 lebih kecil dari alpha 5% (0.05) maka H0 ditolak artinya ada variabel kepuasan, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel. 5.85 Uji -T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.095	.068		1.382	.170		
Motivasi	.029	.097	.030	.293	.770	.375	2.668
Komunikasi	.273	.100	.322	2.737	.007	.275	3.642
Kepuasan	.557	.134	.449	4.159	.000	.327	3.062

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil diatas, nilai signifikan untuk komunikasi dan kepuasan lebih kecil dari alpha 5% yaitu 0.007 dan 0.000, sedangkan nilai signifikansi motivasi lebih besar dari alpha yaitu 0.770, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan.

### Persamaan Jalur

Diagram jalur terdiri dari satu persamaan struktural atau sub struktur,  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sebagai variabel eksogen, dan  $X_4$  sebagai endogen.

Persamaan strukturalnya adalah :

$$X_3 = \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \rho_{X_3}\varepsilon_1 \text{ dan } R^2_{X_1X_2X_3}$$

$$X_3 = 0.0326X_1 + 0.571X_2 + 0.509\varepsilon_1 \text{ dan } R^2_{X_1X_2X_3} = 0.741$$

$$X_4 = \rho_{X_4X_1}X_1 + \rho_{X_4X_2}X_2 + \rho_{X_4X_3}X_3 + \rho_{X_4}\varepsilon_1 \text{ dan } R^2_{X_4X_3X_1}$$

$$X_4 = 0.03X_1 + 0.322X_2 + 0.449X_3 + 0.653\varepsilon_1 \text{ dan } R^2_{X_4X_3X_2X_1} = 0.574$$

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa terhadap variabel-variabel kinerja, motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut. Terbukti bahwa :

### 1. Pengaruh Langsung Tahap 1 :

- (i) Pengaruh langsung motivasi terhadap komunikasi sebesar 0.799 yang berarti pengaruh motivasi 79.9% tersebut menggambarkan pengaruhnya kuat terhadap komunikasi, hal ini menggambarkan motivasi mampu melancarkan alur komunikasi antar tenaga kependidikan maupun dengan pimpinan.
- (ii) Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja, yaitu hanya sebesar 0.326 atau 32.6% berarti motivasi berpengaruh terhadap kepuasan.
- (iii) Pengaruh langsung komunikasi terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 0.571 atau 57.1% berarti komunikasi pengaruhnya kuat terhadap kepuasan.
- (iv) Pengaruh variabel motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan sebesar 0.741 atau 74.1% sedangkan selebihnya sebesar 25.9% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dianalisis.

### 2. Pengaruh Langsung Tahap 2

- (i) Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar, yaitu sebesar 0.03 atau 3% berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- (ii) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja, yaitu sebesar 0.322 atau 32.2% berarti komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.
- (iii) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, yaitu sebesar 0.449 berarti 44.9% berarti kepuasan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja.
- (iv) Pengaruh variabel motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.574 atau 57.4% , sedangkan selebihnya 42.6% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dianalisis.

### 3. Pengaruh Langsung Tahap 3

Pengaruh langsung yang terbesar dari semua variabel adalah variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.571 atau 57.1%.

### 4. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung yang terbesar dari semua variabel adalah variabel komunikasi yaitu sebesar 0.256 atau 25.6%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Irmawaty. (2012). Pengaruh Herzberg's Two Factors Motivation Theory Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Universitas Terbuka (UT).[tesis]. Bogor (ID) : Institut Pertanian Bogor.
- Ishak Arep et al.(2003). Manajemen Motivasi. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rustiadi, Ernan.(2014). Buku Keadaan Tenaga Kependidikan dan Tenaga Kependidikan Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.Fakultas Pertanian IPB.Bogor
- Salinan Keputusan Rektor Institut Pertanian Bogor Nomor 149/I3/OT/2009.(2009).



Tugas Pokok Dan Fungsi Tata Usaha  
Fakultas/Departemen Di Lingkungan  
Institut Pertanian Bogor.

Siregar, Taufiq Azhary, et al.(2015).Pengaruh  
Kepuasan Komunikasi terhadap Motivasi  
Kerja Karyawan pada PD BPR Bank Pasar  
Bogor.Jurnal Manajemen Pengembangan  
Industri Kecil Menengah.Bogor

Solehah,Lela.(2009).Pengaruh Motivasi dan  
Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan  
Suatu Kajian Perilaku Individu Pada  
Karyawan PT. Cahaya Sakti Multi Intraco  
Bogor. Program Pasca Sarjana Program  
Studi Manajemen Universitas Ibn  
Khaldun Bogor

Sudiyono.(2002).Kajian Motivasi Dan  
Komunikasi Dalam Meningkatkan  
Kualitas Informasi Kependudukan Di  
Suku Dinas Kependudukan Dan Catatan  
Sipil Kotamadya Jakarta Utara. Program  
Studi Magister Manajemen Agribisnis  
Kekhususan MSDM Program Pasca  
Sarjana IPB, Bogor.