

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA DAN
DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Nurinaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : rulinaruna@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Mengetahui pengaruh parsial komunikasi, motivasi, sarana prasarana dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar ; 2) Mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian ini menggunakan metode survei dan yang menjadi responden adalah karyawan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Makassar sebanyak 123 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,302. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,276. Sarana prasarana berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,159. Deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,358. Dilihat dari besar koefisien regresi dari setiap variabel, nampak bahwa variabel deskripsi pekerjaan memiliki koefisien regresi paling besar dibandingkan variabel lainnya, sehingga deskripsi pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Sarana Prasarana dan Kinerja

**EFFECT OF COMMUNICATION, MOTIVATION, FACILITIES OF
INFRASTRUCTURE AND EMPLOYEES DESCRIPTION TO PERFORMANCE
OF EMPLOYEES UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Nurinaya

Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar

Email : rulinaruna@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to: 1) Know the partial influence of communication, motivation, means of infrastructure and job description on employee performance at Muhammadiyah University of Makassar; 2) Knowing the most dominant variable influence on employee performance at Muhammadiyah University of Makassar. This research uses survey method and respondents are employees of Muhammadiyah University Makassar as many as 123 people. Sampling is done by census. Data analysis using multiple linier regression analysis method. The results of this study indicate that partially significant positive communication effect on employee performance with a coefficient of 0.302. Motivation has a significant positive effect on employee performance with coefficient 0,276. Infrastructure has a significant positive effect on employee performance with a coefficient of 0.159. Job description have a significant positive effect on employee performance with coefficient 0,358. Judging from the large regression coefficients of each variable, it appears that job description variable has the greatest regression

coefficient compared to other variables, so job description is the most dominant variable influence on employee performance of Muhammadiyah University of Makassar.

Key Words : Communication, Motivation, Infrastructure and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya organisasi adalah salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan suatu organisasi. Komponen tersebut mencakup sumber daya manusia, peralatan atau fasilitas yang digunakan, prosedur kerja atau *standard operation procedure* dan sumber dana. Kebutuhan sumber daya organisasi tersebut dinilai penting demi terlaksananya seluruh fungsi dan tujuan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta atau berbagai jenis kelembagaan lainnya.

Perkembangan dan kemajuan di berbagai bidang pembangunan, terutama bidang pendidikan akan melahirkan perubahan mendasar terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai unsur utama yang dibutuhkan dalam meningkatkan daya saing dan keunggulan di era globalisasi di bidang pendidikan.

Perguruan tinggi negeri maupun swasta merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di perguruan tinggi tergantung pada sumber daya manusia yang ada di kampus yaitu rektor, para wakil rektor, dekan, dosen, dan para karyawan. Selain itu, harus didukung oleh komunikasi yang baik dan deskripsi pekerjaan (*job description*) yang jelas.

Komunikasi mempunyai peranan penting dalam organisasi/perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi organisasi/perusahaan. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi juga mempunyai fungsi regulatif yaitu pimpinan dapat menyampaikan aturan organisasi/perusahaan yang akan dilakukan. Selain itu, komunikasi juga mempunyai fungsi persuasif yaitu pimpinan dapat mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih sukarela, serta fungsi integratif yang dapat menciptakan suatu lingkungan perusahaan/organisasi yang terintegrasi.

Faktor motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri karyawan tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Bila seorang karyawan termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun, belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Selain komunikasi dan motivasi, sarana prasarana juga memegang peranan yang penting dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Sarana prasarana yang lengkap dan memadai menjadi penopang berlangsungnya kegiatan organisasi yang efektif dan efisien yang secara tidak langsung turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Job Description* atau deskripsi pekerjaan merupakan suatu dokumen singkat mengenai informasi faktual yang berisi pembagian tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan merupakan tanggung jawab yang dipegang oleh suatu pekerjaan tertentu. Deskripsi pekerjaan berguna untuk memberi pemahaman kepada para karyawan tentang tugas, wewenang, serta tanggung jawabnya terhadap jabatan yang dipegangnya. Dengan demikian, setiap karyawan

mengetahui seluk-beluk pekerjaan yang dimilikinya sehingga membuat karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan benar dan konsisten.

Universitas Muhammadiyah Makassar merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah, yang mengemban tugas dan tanggung jawab dalam bidang pendidikan. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi persaingan antar perguruan tinggi yang semakin ketat, serta tuntutan pelayanan profesional yang harus dimiliki para karyawan sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karenanya, komunikasi, motivasi, sarana prasarana dan deskripsi pekerjaan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini peneliti ingin mengkaji “Pengaruh Komunikasi, dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar.”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Para ahli memberikan pengertian kinerja, antara lain menurut Robert L. Malthis dan Jackson (2002), bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bidang pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang tertentu.

Mainer (dalam As'ad, 2007 : 7), mengartikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja karyawan atau karyawan di dalam suatu lingkungan kerja (organisasi) agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal terutama dari segi outputnya. Peningkatan kinerja sumber daya manusia tersebut juga memberikan dampak bagi karyawan dimana mereka dapat meningkatkan produktifitasnya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

Menurut Tsui Anne S., Jone Pearce dan Lyman W. Porter (dalam Fuad Mas'ud, 2004) indikator pengukuran kinerja adalah (1) kualitas pekerjaan dan (2) kuantitas kerja. Sedangkan menurut Gibson (dalam Sriwido dan Haryanto, 2010), indikator mengukur kinerja pegawai adalah (1) kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (2) kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan; (3) pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja; (4) kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Schuller dalam Sriwido dan Haryanto (2010), ada jenis-jenis kriteria yang dapat membantu dalam menilai kinerja yaitu loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, keterampilan memimpin, hubungan antar personal dan hasil kerja yang telah dicapai. Masih dalam jurnal tersebut, Istiningsih menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi; (2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *Attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi; (3) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design* (desain pekerjaan).

Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Komunikasi yang efektif membawa pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Veitzal Rivai (dalam Sriwidodo dan Haryanto. 2010) komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi antara satu individu dengan individu yang lain, untuk itu dari masing-masing individu diharapkan memiliki kemampuan serta keterampilan yang dibutuhkan dalam proses komunikasi (Suranto Aw, *Op. Cit.*, 9 Februari 2007).

Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah keinginan untuk berusaha atau berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Stephen P. Robbins, 2003). Selanjutnya Stephen menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Putti, Joseph M., Samuel Aryee dan Joseph Phua (dalam Fuad Mas'ud, 2004) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi seseorang yaitu (1) adanya dorongan mencapai tujuan, (2) semangat kerja, (3) inisiatif dan kreativitas serta (4) rasa tanggung jawab.

Memberikan motivasi kepada karyawan oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001).

Sarana Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

Moenir (1992 : 119), mengemukakan bahwa sarana prasarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Pengertian yang dikemukakan oleh Moenir jelas memberi arah bahwa sarana dan prasarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut merupakan peralatan penunjang maupun peralatan utama yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan pengertian di atas, maka sarana dan prasarana pada dasarnya memiliki fungsi utama sebagai berikut :

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa.
3. Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin.
4. Lebih memudahkan dalam gerak para pengguna.
5. Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.
6. Menimbulkan rasa nyaman dan rasa puas bagi orang-orang yang berkepentingan dan menggunakannya.

Ditinjau dari segi kegunaan menurut Moenir (2000 : 120) membagi sarana dan prasarana sebagai berikut :

1. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang yang berlainan fungsi dan gunanya.
2. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat pembantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
3. Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan, misalnya mesin ketik, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, dan mesin pembangkit tenaga.

Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu dokumen singkat mengenai informasi faktual yang berisi pembagian tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan merupakan tanggung jawab yang dipegang pada suatu pekerjaan tertentu. Dokumen penting ini bersifat penggambaran dan terdiri dari catatan-catatan fakta pekerjaan yang ada dan berhubungan.

Mathis dan Jackson (2001), menyatakan bahwa deskripsi kerja adalah proses menyebutkan tugas, tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Tugas-tugas perlu diketahui dengan jelas apa jenisnya, selanjutnya tanggung jawab apa yang harus dipegang oleh seorang yang melakukan tugas tersebut, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan dengan adanya kejelasan-kejelasan pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Selanjutnya Mathis dan Jackson (2001), menyatakan ada tiga hal yang menjadi ukuran deskripsi kerja yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Tugas dan tanggung jawab esensial.
2. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan.
3. Kerjasama yang dilakukan dalam menjalankan tugas yang didelegasikan.

Sedarmayanti (2009 : 150), memberikan penjelasan yaitu deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut. Definisi lain mengatakan bahwa deskripsi pekerjaan adalah identifikasi tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari sebuah pekerjaan (Stephen Robbins, 2005).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh komunikasi, motivasi dan sarana prasarana terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dalam bentuk survei dengan menggunakan pendekatan *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun, 1996). Penelitian ini menggunakan jumlah populasi 123 orang. Dengan teknik pengambilan sampel secara sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Teknik analisis regresi ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memprediksi pengaruh antara variabel bebas (komunikasi, motivasi, sarana prasarana dan deskripsi pekerjaan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), sehingga dapat diketahui variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan melakukan uji Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (komunikasi, motivasi, sarana prasarana dan deskripsi pekerjaan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun hasil regresi linier berganda pada penelitian ini terdapat pada table berikut :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi						
Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.815 ^a	.664	.653	.32018		
a. Predictors : (Constant), Deskripsi Pekerjaan, Komunikasi						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.479	.316		-1.517	.132	
Komunikasi	.302	.115	.225	2.621	.010	
Motivasi	.276	.110	.240	2.502	.014	
Sarana Prasarana	.159	.063	.168	2.520	.013	
Deskripsi Pekerjaan	.358	.097	.312	3.673	.000	
a. Dependent Variable : Kinerja						
ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	23.901	4	5.975	58.286	.000 ^a
	Residual	12.097	118	.103		
	Total	35.998	122			
a. Predictors : (Constant), Deskripsi Pekerjaan, Komunikasi						
b. Dependent Variable : Kinerja						

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian yaitu komunikasi, motivasi, sarana prasarana dan deskripsi pekerjaan. Hasil persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,479 + 0,302 X_1 + 0,276 X_2 + 0,159 X_3 + 0,358 X_4$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Komunikasi

- X_2 : Motivasi
 X_3 : Sarana Prasarana
 X_4 : Deskripsi Pekerjaan

Dari hasil regresi di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta b_0 adalah -0,479. Hal ini berarti bahwa apabila variabel-variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2), sarana prasarana (X_3), dan deskripsi pekerjaan (X_4) sama dengan nol, maka kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar akan menurun.

Adapun interpretasi dari hasil tersebut dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa variabel komunikasi memiliki t hitung sebesar 2,621 > t tabel sebesar 1,98, dan taraf signifikansi $p = 0.010 < 0.05$ sehingga variabel komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien 0,302 menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar akan semakin baik pula. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa variabel motivasi memiliki t hitung sebesar 2,502 > t tabel sebesar 1,98, dan taraf signifikansi $p = 0.014 < 0.05$ sehingga variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien 0,276 menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar akan semakin baik pula. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa variabel sarana prasarana memiliki t hitung sebesar 2,520 > t tabel sebesar 1,98, dan taraf signifikansi $p = 0.013 < 0.05$, sehingga variabel sarana prasarana mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien 0,159 menunjukkan bahwa semakin baik sarana prasarana yang tersedia, maka kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar akan semakin baik pula. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa variabel deskripsi pekerjaan memiliki t hitung sebesar 3,673 > t tabel sebesar 1,98, dan taraf signifikansi $p = 0.000 < 0.05$ sehingga variabel sarana prasarana mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien 0,358 menunjukkan bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan maka kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar akan semakin baik pula. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi pada tabel di atas diperoleh koefisien pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,302 dengan nilai $p = 0,010 < 0,05$ dan t hitung sebesar 2,621 > t tabel sebesar 1,98. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa semakin baik komunikasi, maka kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar akan semakin meningkat. Hasil ini sesuai dengan penjelasan Luthans dalam Aftoni Sutanto

(2002 : 124) bahwa komunikasi merupakan salah satu sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini maka komunikasi di Universitas Muhammadiyah Makassar akan berjalan efektif jika karyawan mampu menerima dan menyampaikan pesan dengan baik, kelancaran dalam bertukar informasi, mampu menyampaikan ide, dan memahami isi pesan yang diterima. Dari hasil pengamatan, langkah yang telah dijalankan pihak Universitas Muhammadiyah Makassar untuk menciptakan komunikasi yang efektif misalnya melalui rapat koordinasi, seminar-seminar, *workshop*, *web* kampus, penerbitan buletin serta majalah kampus yang memuat informasi mengenai perkembangan yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Melalui media komunikasi tersebut diharapkan adanya perhatian dari para atasan/pimpinan untuk mendengar permasalahan maupun pendapat yang berhubungan dengan pekerjaan. Adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disamping itu diperlukan pula hubungan antar karyawan yang berjalan harmonis guna mendukung berlangsungnya komunikasi yang efektif.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi pada tabel di atas diperoleh koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,276 dengan nilai $p = 0,014 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,502 > t$ tabel sebesar 1,98. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar akan semakin meningkat.

Motivasi merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan yaitu semangat yang timbul secara positif dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi menurut indikator dalam penelitian ini adalah memiliki dorongan yang kuat dalam mencapai tujuan, semangat kerja, penuh inisiatif dan kreativitas dan adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Dari hasil pengamatan diperoleh bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi pendorong utama karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar untuk meningkatkan kinerjanya di antaranya adalah karena kepentingan organisasi maupun untuk kepentingan pemenuhan kebutuhan pribadinya. Untuk mendorong timbulnya motivasi dan semangat kerja karyawan beberapa usaha telah dilakukan oleh pihak universitas misalnya dengan pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi, menciptakan suasana kerja yang kondusif, pelatihan serta studi banding untuk mengembangkan kreativitas karyawan.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi pada tabel di atas diperoleh koefisien pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja karyawan sebesar 0,159 dengan nilai $p = 0,013 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,520 > t$ tabel sebesar 1,98. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa semakin baik sarana prasarana yang tersedia maka kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar akan semakin meningkat.

Sarana prasarana merupakan komponen yang mutlak tersedia dalam pelaksanaan pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah tersedianya gedung yang representatif, listrik yang cukup, perangkat komputer dan printer yang mutakhir

serta sarana telepon yang memadai. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka harus didukung oleh suasana kerja yang menyenangkan diantaranya dengan tersedianya gedung atau ruang kerja yang nyaman. Jaringan listrik yang mencukupi juga diperlukan mengingat hampir semua peralatan kantor membutuhkan listrik. Selain dari jalur pembangkit PLN, harus pula diupayakan jaringan listrik alternatif misalnya dengan menyediakan Genset. Perangkat komputer dan printer tidak pernah terlepas dari kegiatan perkantoran. Era komputerisasi menuntut semua pekerjaan tidak lagi dikerjakan secara manual. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Demikian halnya dengan alat komunikasi semacam telepon. Perangkat telepon membantu terjalannya komunikasi antar karyawan dari unit yang berbeda dalam hal pekerjaan.

Dari pengamatan yang dilakukan, pihak Universitas Muhammadiyah Makassar beberapa tahun terakhir ini melakukan pembenahan mulai dari penambahan gedung, jaringan listrik, sistem informasi manajemen akademik berbasis komputer, dan media komunikasi.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis regresi pada tabel di atas diperoleh koefisien pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,358 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $3,673 > t$ tabel sebesar 1,98. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan, maka kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar akan semakin meningkat.

Deskripsi pekerjaan dimaksudkan untuk menghasilkan fleksibilitas karyawan dalam pekerjaan sehingga nantinya akan berpengaruh langsung pada kinerja. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka kualitas layanan yang akan dihasilkan juga akan semakin baik. Kualitas layanan yang baik secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan bagi para *stakeholders* Universitas Muhammadiyah Makassar dan tentunya semakin meningkatkan citra positif Universitas Muhammadiyah Makassar di mata masyarakat.

Perilaku karyawan di dalam menghadapi pekerjaan antara lain menyangkut masalah suasana kerja dan karakteristik pekerjaan. Penyusunan deskripsi pekerjaan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi sebuah organisasi termasuk pula di Universitas Muhammadiyah Makassar. Deskripsi pekerjaan berisikan uraian singkat mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan yang diuraikan secara cermat dan memiliki keterkaitan untuk karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban-kewajiban mereka karena dalam deskripsi pekerjaan telah diuraikan apa-apa saja tugas mereka sehingga tidak ada lagi kebingungan dalam pekerjaan ataupun duplikasi pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Pentingnya deskripsi pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya faktor individu yaitu individu karyawan yang kurang kreatif sehingga membutuhkan uraian tugas yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor lain adalah persoalan organisasi karena kepemimpinan yang ada tidak memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi dalam pekerjaan.

Uraian pekerjaan yang benar akan berdampak pada pola komunikasi antara pimpinan dan karyawan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan dari deskripsi pekerjaan akan terlihat bagaimana pengaturan sarana prasarana yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel komunikasi, motivasi, sarana prasarana dan deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin, tingginya motivasi dari para karyawan, tersedianya sarana prasarana yang memadai, dan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas maka kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar juga akan semakin meningkat.
2. Deskripsi pekerjaan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. Rincian tugas yang jelas dalam deskripsi pekerjaan akan memudahkan para karyawan untuk mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

SARAN

1. Dalam hal komunikasi diharapkan terjalin komunikasi yang lebih efektif terutama dalam hal penyampaian kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan diharapkan adanya pembenahan dalam pembagian tugas sehingga para karyawan merasa tertantang untuk lebih meningkatkan kemampuannya dalam bekerja namun harus pula didukung dengan kesempatan berkarir bagi para karyawan. Dalam hal sarana prasarana diharapkan kepada pihak universitas untuk menyediakan ruang kerja yang nyaman, jaringan listrik yang mencukupi dengan menambah jaringan listrik alternatif semisal Genset. Untuk deskripsi pekerjaan diharapkan kepada pihak Universitas mereview dan senantiasa memonitor kejelasan dari rincian tugas yang diberikan kepada para karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Deskripsi pekerjaan diperlukan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Namun, kedepannya dalam proses rekrutmen karyawan perlu melihat kompetensi personal.
3. Diperlukan penelitian lanjutan dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar yang belum sempat diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2007. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Malthis, Robert, L dan Jackson John, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Salemba Empat, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survey Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Moenir, H.A.S. 1992. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Organizational Behavior*. Prentice Hall, New Jersey.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. C.V. Mandar Maju, Jakarta.
- Siagian P. Sondang. 2001. *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suranto AW, *Komunikasi Efektif untuk Mendukung Kinerja Perkantoran*, (<http://www.uny.ac.id/home/artikel.php?m=&I=3&k=23>), 9 Februari 2007.
- Vethzal Rivai, Ella J. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, Sri dan Haryanto. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo*. Jurnal Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.