

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Bagian Kepegawaian, Organisasi Dan Tata Laksana Sekretariat Direktorat
Jenderal Perlindungan Hutan Dan Konservasi Alam Kementerian Kehutanan)**

***THE INFLUENCES AND IMPACTS OF MOTIVATION, COMMUNICATIONS,
WORK SATISFACTION TO OFFICER PERFORMANCE
(Study At Officer, Organizational And Secretariat Managery Of Directorate
General The Protection of Natural Conservation And Forest of Forestry
Ministry)***

Lia Auliaty Yunus¹, Dedi Walujadi², Popy Novita Pasaribu²

¹ Alumni Program Pascasarjana UIKA Bogor

²Program Manajemen Pascasarjana UIKA Bogor

ABSTRACT

The purpose of this study was intended to find the factors that cause the problem and find alternative solutions , as well as to get a real picture of the circumstances and facts of the influence of motivation , communication , job satisfaction and its impact on officer performance.

Motivation variable partial effect on officer performance by 0.372 (37.2%). Communication variable partial affect the officer performance of 0.607 (60.7%). Work satisfaction variable partial effect on the performance of officer - 0.271 (27.1%). Variable motivation, communication and work satisfaction simultaneously significantly affect officer performance variable of 0.539 or by 53.9% . And the balance of 0.461 or 46.1% is influenced by other variables in addition to these three variables. It became clear that the variables motivation, communication and work satisfaction have an effect on the performance of officer Division of officers, Organization and Secretariat of the Directorate General of Forest Protection and Nature Conservation of the Ministry of Forestry Bogor.

Keywords : motivation , communication , work satisfaction and officer performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk menemukan faktor-faktor penyebab masalah dan menemukan alternatif pemecahan, serta untuk mendapatkan gambaran yang nyata mengenai keadaan dan fakta-fakta pengaruh motivasi, komunikasi, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai 37,2%. Variabel komunikasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,7%. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai 27,1%. Dan variabel motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja pegawai (53,9%). Dan sisanya (46,1%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut. Sehingga semakin jelas bahwa variabel motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Kepegawaian, Organisasi Dan Tata Laksana Sekretariat Direktorat Jenderal Perlindungan Hutan Dan Konservasi Alam Kementerian Kehutanan Bogor.

Kata kunci : motivasi, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di kalangan pegawai suatu instansi, motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja mempunyai implikasi langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat tergantung pada kinerja pegawainya. Disisi lain, dalam mengemban misi dan visi suatu organisasi, pegawai sangat memegang peranan penting dalam menghasilkan suatu *output* (hasil kerja) yang bermutu.

Mengelola pemberdayaan dan pengembangan pegawai dengan menyediakan sarana dan prasarana dan berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif dapat mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* (adil) dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya dan tujuan instansi.

Pegawai harus diberi semangat dan diarahkan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja dan saling mengoreksi apabila menyimpang dari tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan harus mempertahankan suasana kerja yang kondusif dengan mempertahankan dan meningkatkan produktivitas, serta berusaha agar karyawan selalu termotivasi dalam bekerja, memiliki komunikasi yang baik dalam bekerja, mendapatkan kepuasan dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

Menyadari pentingnya peranan pegawai, penelitian ini mengulas sejauhmana pengaruh motivasi, komunikasi, kepuasan kerja sudah berjalan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai, dalam menentukan keberhasilan tujuan organisasi atau instansi khususnya pada Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Jenderal

Perlindungan Hutan Dan Konservasi Alam Kementerian Kehutanan. Tujuan penelitian adalah (1) menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) menganalisis pengaruh dampak dari motivasi, komunikasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Penelitian dilakukan di Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata laksana Sekretariat Direktorat Jendral Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam yang berlokasi di Jl. Ir. H. Djuanda No.15 Bogor. Penelitian dimulai pada bulan April-Juli 2013. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penjelasan (*explanatory*). Teknik Pengumpulan data yang digunakan data primer (kuesioner, wawancara) dan data sekunder.

Pengolahan data dengan analisis regresi berganda dengan skala likert dan analisis persamaan 1 (satu) jalur 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 : X_1 = motivasi, X_2 = komunikasi, X_3 = kepuasan kerja dan y = kinerja pegawai dan dengan model persamaan satu jalur dengan alat pengolahan data *SPSS 19.0 for windows*.

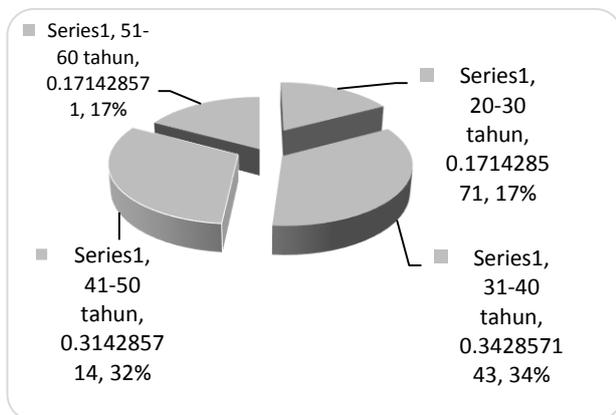
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 35 responden yang diteliti, maka dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (48,6%) dan responden dengan jenis wanita sebanyak 18 orang (51,4%) yang artinya sebagian besar adalah wanita. Data Responden berdasarkan umur dapat dikelompokkan seperti pada Gambar 1

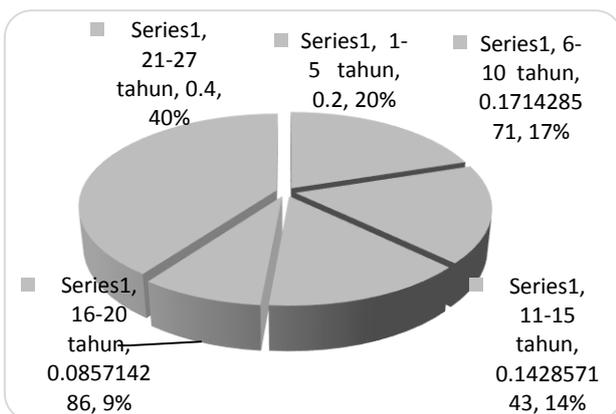
Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan hasil penelitian terhadap 35 responden yang diteliti, maka dapat

diketahui bahwa responden dengan tingkat umur yang tertinggi 31-40 tahun sebanyak 12 orang (34%).



Gambar 1. Data Responden berdasarkan umur

Data Responden berdasarkan masa kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut

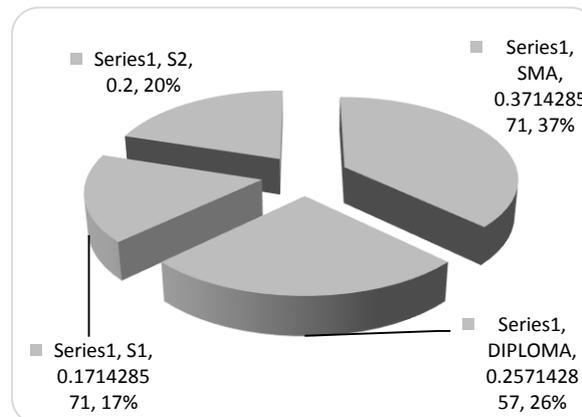


Gambar 2. Data Responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan Gambar 2 tersebut diatas dari hasil penelitian terhadap 35 responden yang diteliti, maka dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 21-27 tahun sebanyak 14 orang (40%) dan yang terendah 16-20 tahun sebanyak 3 orang (9%).

Data Responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Gambar 3. Berdasarkan Gambar 3 tersebut dari hasil penelitian terhadap 35 responden yang diteliti, maka dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah SLTA, yaitu 13

orang (37%) sedangkan jumlah yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu 6 orang (17%).



Gambar 3. Data Responden berdasarkan pendidikan

B. Analisis Penelitian

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} . Nilai r_{tabel} pada tingkat kepercayaan **5 % df = (35-2) = 33** adalah **0,3338**. Jika angka korelasi produk momen lebih besar dari angka tabel maka, item tersebut adalah valid. Nilai korelasi validitas tersebut didapatkan melalui hitungan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 19.0 for windows* berikut:

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 Ver 19.0 dan *output* bernama *corrected item correlation*. Hasil pengolahan data berhubung dengan validitas dan

correlation between forms = 0,849 yang lebih besar daripada $p < 0,05$, maka kuesioner tersebut reliabel.

Analisis korelasi dengan metode *Pearson* atau sering disebut *Product Moment Pearson*. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat,

sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Koefisien Korelasi

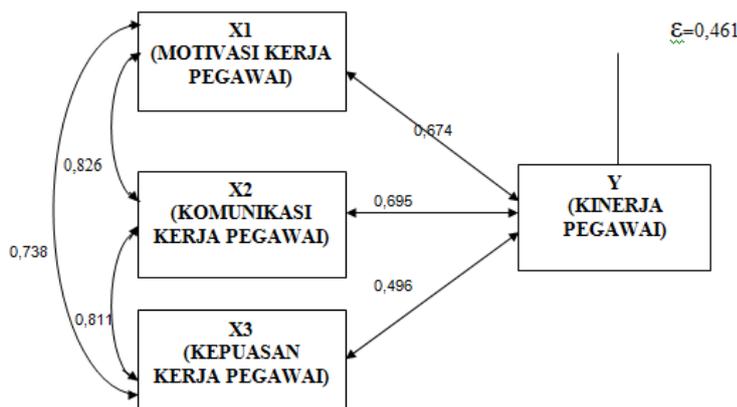
	kinerja pegawai	motivasi kerja pegawai	komunikasi kerja pegawai	kepuasan kerja pegawai
<i>pearson correlation</i>				
kinerja pegawai	1.000	.674	.695	.496
motivasi kerja pegawai	.674	1.000	.826	.738
komunikasi kerja pegawai	.695	.826	1.000	.811
kepuasan kerja pegawai	.496	.738	0.811	1.000
<i>sig. (1 tailed)</i>				
kinerja pegawai		.000	.000	.001
motivasi kerja pegawai	.000		.000	.000
komunikasi kerja pegawai	.000	.000		.000
kepuasan kerja pegawai	.001	.000	.000	
<i>N</i>				
kinerja pegawai	35	35	35	35
motivasi kerja pegawai	35	35	35	35
komunikasi kerja pegawai	35	35	35	35
kepuasan kerja pegawai	35	35	35	35

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,674; korelasi variabel komunikasi kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,695; korelasi variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,496; korelasi variabel motivasi kerja dengan variabel komunikasi kerja pegawai adalah sebesar 0,826; korelasi variabel komunikasi kerja dengan variabel kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0,811 dan korelasi variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0,738. Korelasi variabel motivasi, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 1.

Menurut Solihah (2009), Koefisien Determinasi (R^2) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X1, X2 dan X3 secara bersama-sama

dibanding dengan variasi total Y. Jika selain X1, X2 dan X3 semua variabel di luar model yang diwadahi dalam E dimasukkan ke dalam model, maka nilai R^2 akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model. Contoh Jika variabel dalam model hanya menjelaskan 0,4 maka berarti sebesar 0,6 ditentukan oleh variabel di luar model, nilai diperoleh sebesar $R^2 = 0,4$. Tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R^2 untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat. Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1, maka model makin tepat. Untuk data survai yang berarti bersifat *cross section* data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama, maka nilai $R^2 = 0,2$ atau 0,3 sudah cukup baik.



Gambar 1. Korelasi variabel motivasi, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,734 ^a	,539	,494	,440	1,901

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA PEGAWAI, MOTIVASI KERJA PEGAWAI, KOMUNIKASI KERJA PEGAWAI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan keterangan sebagai berikut yaitu : R square = 0,539 atau 53,9 % maka Koefisien Determinasi (KD) adalah 100% - 53,9% = 46,1%. Jadi pengaruh variabel X₁ (Motivasi Kerja), X₂ (Komunikasi Kerja) dan X₃ (Kepuasan Kerja) bersama-sama terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 53,9% sedangkan sisanya sebesar yaitu 46,1%

adalah pengaruh dari variabel-variabel lain selain tiga variabel diatas (ε).

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).

Tabel 3. ANOVA (UJI F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,995	3	2,332	12,068	,000 ^a
	Residual	5,989	31	,193		
	Total	12,984	34			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA PEGAWAI, MOTIVASI KERJA PEGAWAI, KOMUNIKASI KERJA PEGAWAI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel anova (tabel f) dapat dijelaskan bahwa hasil regresi adalah signifikan karena Sig = 0,000 (< 0,05) yang berarti bahwa variabel motivasi,

komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Analisis Tabel *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,645	,368		1,752	,090
	MOTIVASI KERJA PEGAWAI	,367	,218	,372	1,683	,102
	KOMUNIKASI KERJA PEGAWAI	,607	,255	,607	2,375	,024
	KEPUASAN KERJA PEGAWAI	-,250	,197	-,271	-1,271	,213

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data

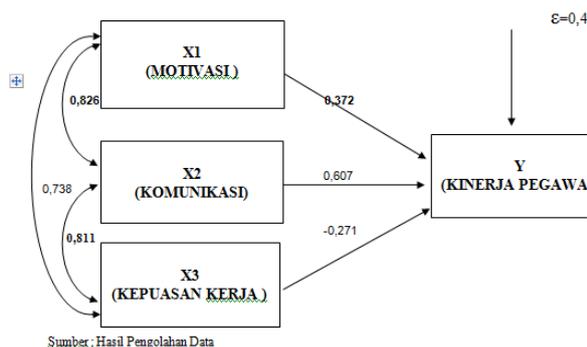
Pengaruh motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,372 (37,2%).
2. Secara parsial variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,607 (60,7%).
3. Secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar -0,271 (-27,1%).
4. Secara simultan variabel motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,539 (53,9%).

0,250 X3 (Kepuasan Kerja) dengan intercept sebesar 0,645 yang berarti adalah :

1. Makin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,645 + 0,367 (per unit).
2. Makin tinggi komunikasi kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,645 + 0,607 (per unit).
3. Makin tinggi ketidakpuasan kerja pegawai, maka akan makin rendah kinerja pegawai sebesar 0,645 – 0,250 (per unit).

Sehingga hasil analisis regresi antara variabel motivasi, komunikasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah :



$$Y = 0,645 + 0,367 X1 + 0,607 X2 - 250 X3$$

Gambar 4. Pengaruh Variabel Motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas maka regresi pada penelitian ini adalah Y (Kinerja Pegawai) = 0,645 + 0,367 X1 (Motivasi Kerja) + 0,607 X2 (Komunikasi Kerja) –

Menurut Masyhudzulhak (2012), Analisis tabel koefisien ini juga menggambarkan tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial jika membandingkan nilai t hitung dengan t tabel apakah signifikan atau tidak.

Untuk menentukan signifikan atau tidak t hitung dengan t tabel terlebih dahulu menentukan hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hi : Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis t hitung adalah motivasi kerja sebesar 1,683 dengan taraf

signifikan 0,00 menganalisis t tabel, dengan taraf signifikan 0,05 dan DK (derajat Kebebasan) $n - 2$ maka didapat $35 - 2 = 33$. Dari tabel didapat nilai t tabel sebesar 2,035. Hasil analisis nilai t tabel sebesar 2,035 lebih kecil dari t hitung maka didapat ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = 1,683 < 2,035$). Besarnya t tabel dari t hitung dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak (motivasi kerja tidak ada hubungan linier terhadap kinerja pegawai).

Hasil perhitungan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan merumuskan hipotesis :

H_0 = Tidak ada pengaruh antara komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H_1 = Ada pengaruh antara komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis t hitung komunikasi kerja sebesar 2,375 dan t tabel sebesar 2,035 menggambarkan ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 2,375 > 2,035$) dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima (komunikasi kerja ada hubungan linear terhadap kinerja pegawai). Hasil perhitungan

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan merumuskan hipotesis :

H_0 = Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

H_1 = Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis t hitung adalah hasil analisis t hitung kepuasan kerja sebesar -1,271 dan t tabel sebesar 2,035 menggambarkan ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = -1,271 < 2,035$) dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak (Kepuasan kerja tidak ada hubungan linier terhadap kinerja pegawai).

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 multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Multikolinieritas

variabel	X ₁ (motivasi kerja)	X ₂ (komunikasi kerja)	X ₃ (kepuasan kerja)
x ₁ (motivasi kerja)	—	0,826	0,738
x ₂ (komunikasi kerja)	0,826	—	0,811
x ₃ (kepuasan kerja)	0,738	0,811	—

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Jadi terjadi korelasi antara variabel bebas X₁ - X₂, X₁ - X₃, X₂ - X₃ adalah 0,826 dan 0,738 dan 0,811 yang keseluruhannya <0,9 (tidak memenuhi 1) sehingga tidak ada multikolinieritas.

Berdasarkan pengolahan data primer yang didapat dari sampel penelitian, dan setelah diadakan pengujian validitas maka diketahui bahwa item pertanyaan yang berjumlah 60 pertanyaan, sebesar 53 (lima puluh tiga) pertanyaan valid dan 7 (tujuh) pertanyaan tidak valid. Karena validitas per item lebih besar dari r tabel = 0,3338 dengan pilihan taraf signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$). Pengujian validitas dimaksudkan untuk

mengetahui seberapa banyak item kuesioner yang valid dan efektif untuk menggali masalah-masalah dalam obyek penelitian.

Dari pengujian reliabilitas, *correlation between form* adalah sebesar 0,849 yang lebih besar dari dp 0,05 yang berarti alat ukur yang digunakan *reliable* atau dapat diandalkan untuk menggali masalah dalam objek penelitian. Hubungan motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai :

1. Hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,674.

2. Hubungan antara variabel komunikasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,695.
3. Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,496.
4. Hubungan antara variabel motivasi dengan komunikasi sebesar 0,826.
5. Hubungan antara variabel komunikasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,811.
6. Hubungan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,738.

Hasil analisis nilai t tabel sebesar 2,035 lebih kecil dari t hitung maka didapat ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = 1,683 < 2,035$). Besarnya t tabel dari t hitung dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak (motivasi kerja tidak ada hubungan linier terhadap kinerja pegawai). Hasil analisis t hitung komunikasi kerja sebesar 2,375 dan t tabel sebesar 2,035 menggambarkan ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 2,375 > 2,035$) dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima (komunikasi kerja ada hubungan linear terhadap kinerja pegawai).

KESIMPULAN

Hasil kajian dan analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dampak dari motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai positif dan berpengaruh nyata yaitu $0,00 < 0,05$. Pengaruh motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial ada pengaruh cukup kuat yaitu antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,372 (37,2 %).
2. Secara parsial ada pengaruh yang kuat antara komunikasi kerja

terhadap kinerja pegawai sebesar 0,607 (60,7 %).

3. Secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar -0,271 (-27,1 %).
4. Secara simultan besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut yaitu motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,539 atau 53,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0,461 atau 46,1 %, kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel selain motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi2nurdiyanto.(2013).<http://wordpress.com/2010/10/05/konsepkinerja-fektifitas-efisiensi-dan-produktifitas> (diakses September 2013).
- Masyhudzulkhak. 2012. Memahami Penulisan Ilmiah Dan Metode Penelitian Lembaga Pengkajian Dan Pengembangan Sumber Daya (LP2S).
- Moeherson; Prof, M.Si. (2011). Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik. PT Rajagrafindo Persada. Surabaya.
- Pasaribu, Popy Novita. (2011). Model Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Berbasis Nilai Islami. Sekolah Pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Sukmalana, Soelaiman (2010). Perencanaan SDM (Konsep, Proses, Strategi dan Implementasi). PT Intermedia Personalia Utama. Jakarta. Januari 2010.