PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN JATEN KABUPATEN KARANGANYAR DENGAN JENIS KELAMIN SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Linda Nur Susila, dan Herry Suhartono
STIE "AUB" Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, kedisiplinan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar dengan moderating jenis kelamin.
Obyek penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar, metode pengambilan sampel dengan metode sensus. Tehnik pengumpulan data dengan kuestioner dan merupakan data primer.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi, Komunikasi, Kedisiplinan, Pelatihan dan Jenis Kelamin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar, baik secara partial maupun simultan. Jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. 2) Jenis kelamin tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi komunikasi, kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar , 3) Variabilitas variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabilitas variabel motivasi, komunikasi, kedisi plinan, pelatihan dan jenis kelamin sebesar 67%, sedangkan sisanya 33% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Kata Kunci : Komunikasi, Kedisiplinan, Pelatihan terhadap kinerja pegawai

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia mencakup aspek lahiriah maupun batiniah, yang menentukan kinerja instansi. Semakin tinggi Kualitas pegawai diharapkan semakin tinggi kinerja instansi,

Kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dengan masih adanya para pegawai yang meninggalkan instansi pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertang-gungjawabkan, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, minimnya pegawai mengikuti berbagai pelatihan khususnya bagi pegawai staf instansi karena selama ini pelatihan lebih banyak diberikan bagi pegawai yang menduduki jabatan struktural seperti mengikuti ADUM, SPAMA dan SPAMEN, sedangkan pegawai staf instansi lebih banyak melaksanakan pekerjaan teknis yang dilakukan secara monoton sehingga pengembangan keterampilan dan penge-tahuan pegawai belum berjalan sesuai dengan paradigma *good corporate governance*. Peran pelatihan spesialisasi dan teknis fungsional sangat penting pada era reformasi birokrasi Kecamatan Jaten saat ini dalam rangka membangun kappa-sitas (*capacity building*), karena dengan semakin banyak mengikuti berbagai pela-tihan khususnya pelatihan teknis diha-rapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pelaksanaan tugas.

Komunikasi juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan di Keca-matan Jaten memainkan peranan penting dalam merealisasikan setiap program kerja yang direncanakan dengan selalu menjaga komunikasi yang baik dengan para pegawai stafnya. Komunikasi yang dilakukan antara

camat dengan para stafnya selama ini secara keseluruhan berjalan baik, meskipun demikian tidak dipungkiri sering terjadi miss komunikasi baik di antara sesama pegawai staff maupun di antara pegawai staff dengan atasannya. Kesalahan komunikasi ini terutama disebabkan karena pegawai terkadang tidak seluruhnya memahami tugas yang harus dilaksanakan dan kesalahan dalam menjalankan intruksi atasan.

Kedisiplinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Kedisiplinan pegawai terkadang masih tidak konsisten, hal ini terlihat dengan masih terdapat pegawai yang datang terlambat ke instansi atau pulang sebelum waktunya dan menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan sehingga kinerja tidak dapat dimanfaatkan secara optimal.

Melihat fakta yang ada dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk menghasilkan profesionalisme aparatur pemerintah, sangat diperlukan berbagai kebijakan melalui peningkatan motivasi dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan pegawai yang ditunjang dengan berbagai program-program pelatihan yang ditujukan dalam meningkatkan keterampilan teknis didukung dengan sistem komunikasi yang baik melalui penyampaian informasi secara benar, akurat dan disampaikan dengan tepat serta dilaksanakan dengan penuh disiplin dan tanggungjawab. Ditinjau dari motivasi, komunikasi, kedisiplinan dan pelatihan antara pegawai laki-laki dan perempuan sebetulnya tidak ada perbedaan yang berarti dalam aktivitas sehari-hari, tetapi apabila dilihat dari kinerja biasa laki-laki memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, hal ini disebabkan karena berbagai kegiatan program-program lebih banyak dilakukan oleh pegawai laki-laki dibandingkan perempuan, hal ini disebabkan karena jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan dan secara fisik pegawai laki-laki lebih kuat dibandingkan pegawai perempuan, terutama untuk program kerja yang harus diselesaikan dengan waktu yang mendesak sehing-ga banyak pegawai Kecamatan lembur hingga sore bahkan malam hari.

B. Perumusan

1. Apakah motivasi, komunikasi, kedisiplinan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kec. Jaten Kabupaten Karanganyar ?
2. Apakah jenis kelamin sebagai *moderating* pengaruh motivasi, komunikasi, kedisiplinan dan pela-tihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar?.

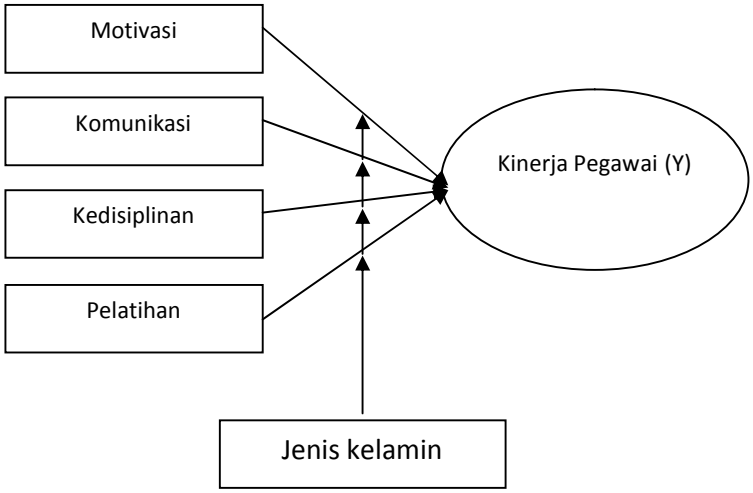
C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui secara empiris:

1. Pengaruh motivasi, komunikasi, kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar .
2. Kemampuan jenis kelamin dalam memodersi pengaruh motivasi, komunikasi, kedisiplinan dan pela-tihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar .

D. Kerangka Pemikiran

Secara lebih jelasnya hubungan moti-vasi, komunikasi, kedisiplinan dan pela-tihan terhadap kinerja pegawai dengan jenis kelamin sebagai variabel *moderating* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

1. Motivasi, Komunikasi, Kedisiplinan dan Pelatihan berpengaruh signi-fikan ter-hadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.
2. Jenis kelamin memoderasi penga-ruh Motivasi, Komunikasi, Kedisi-plinan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karang anyar.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja

   Kinerja adalah tingkat keber-hasilan pegawai dalam melak-sanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah dite-tapkan organisasi. Kinerja diukur dengan menggunakan indicator : Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kemampuan kerja, Pengetahuan pegawai, Kreativitas pegawai
2. Motivasi

   Motivasi adalah sesuatu hal atau kondisi yang mampu mem-berikan dorongan pegawai untuk bekerja lebih giat. Motivasi kerja diukur dengan menggunakan indi-kator: Fisik, Rasa aman, Kebutuhan berprestasi, Kebutuhan kekuasaan, Kebutuhan afiliasi, Kebutuhan aktualisasi diri
3. Komunikasi

   Komunikasi dalam penelitian ini adalah sistem pertukaran infor-masi antar pegawai, baik melalui perantara media komunikasi mau-pun dilakukan secara langsung. Komunikasi diukur dengan meng-gunakan indikator: Komunikasi sesama pegawai, Komunikasi dengan atasan, Penggunaan sarana komunikasi, Tingkat kejelasan informasi yang disampaikan, Man-faat dari komunikasi
4. Kedisiplinan

   Kedisiplinan dalam penelitian ini adalah tingkat ketaatan atau kepatuhan pegawai terhadap aturan yang ada di organisasi. Kedi-siplinan diukur dengan meng-gunakan indicator : Menggunakan waktu secara efektif , Kehadiran, Ketaatan
5. Pelatihan

   Pelatihan adalah proses pengembangan pegawai yang dilakukan instansi dalam rangka meningkatkan penguasaan kemam puan pegawai dalam bidang ker-janya. Motivasi kerja diukur meng-gunakan indikator: Fasilitas pela-

tihan, Dukungan Materi latihan, Pengakuan manfaat dari latihan

6. Jenis kelamin

Jenis kelamin dalam penelitian ini adalah jenis kelamin yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Jenis kelamin diukur dengan menggunakan skala ordinal dimana laki-laki diberi kode 1 dan perempuan diberi kode 0

G. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar sejumlah 60 pegawai. Teknik Pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden .

H. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Instrumen Penelitian

Semua item pertanyaan dari keseluruhan variable Kinerja, Motivasi, Komunikasi, Kedisiplinan dan Pelatihan valid,artinya mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of tumb*) sebesar 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel reliabel.

2.Analisis Regresi Linier Berganda

a.model 1

1). Persamaan regresi linier berganda

Tabel 1

Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Adapun persamaan regresi linier berganda model 1 adalah :

$$Y = 11{,}447 + 0{,}209X_1 + 0{,}297X_2 + 0{,}203X_3 + 0{,}282X_4 - 0{,}324X_5 + e$$

(0,000)*** (0,016)** (0,005)*** (0,020)** (0,007)*** (0,000)***

a) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,209 yang berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja.
b) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,297 yang berarti komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kinerja.
c) Koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,203 yang berarti kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi kinerja.
d) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,282 yang berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Semakin baik pelatihan maka semakin tinggi kinerja.

e) Koefisien regresi jenis kelamin sebesar -0,324 yang berarti jenis kelamin sebagai variabel independen berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

2).Uji t Model 1

Hasil t hitung motivasi, komunikasi, kedisiplinan, pelatihan dan jenis kelamin dengan nilai signifikansi < α (0,05) yang berarti motivasi, komunikasi, kedisiplinan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

3).Uji F Model 1

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 25,394 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka motivasi, komunikasi, kedisiplinan, pelatihan dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

4).Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2) Model 1

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,670 yang dalam hal ini berarti variabilitas variabel kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel motivasi, komunikasi, kedisiplinan, pelatihan dan jenis kelamin sebesar 67%, sedangkan sisanya 33% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi

b.Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

1. Persamaan regresi linier berganda model 2

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

$$Y = 11{,}503 + 0{,}233X_1 + 0{,}342X_2 + 0{,}249X_3 + 0{,}163X_4 - 0{,}313X_5 - 0{,}097X_1X_5 - 0{,}149X_2X_5 - 0{,}178X_3X_5 + 0{,}408X_4X_5 + e$$

(0,218) (0,499) (0,462) (0,176) (0,499) (0,741) (0,932) (0,910) (0,734) (0,570)

Keterangan:

a) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,233 yang berarti motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

b) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,342 yang berarti komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

c) Koefisien regresi kedisiplinan sebesar 0,249 yang berarti kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

d) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,163 yang berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.
e) Koefisien regresi jenis kelamin sebesar -0,313 yang berarti jenis kelamin berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.
f) Koefisien regresi interaksi motivasi dengan jenis kelamin (M_1) sebesar -0,097 yang berarti interaksi motivasi dengan jenis kelamin (M_1) berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.
g) Koefisien regresi interaksi komunikasi dengan jenis kelamin (M_2) sebesar -0,149 yang berarti interaksi komunikasi dengan jenis kelamin (M_2) berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.
h) Koefisien regresi interaksi kedisiplinan dengan jenis kelamin (M_3) sebesar -0,178 yang berarti interaksi kedisiplinan dengan jenis kelamin (M_3) berpengaruh negati terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.
i) Koefisien regresi interaksi pelatihan dengan jenis kelamin (M_4) sebesar 0,408 yang berarti interaksi pelatihan dengan jenis kelamin (M_4) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

2. Uji t Model 2

Hasil t hitung motivasi, komunikasi, kedisiplinan, pelatihan dan jenis kelamin dengan nilai signifikansi masing masing variabel > α (0,05) yang berarti motivasi. komunikasi, kedisiplinan, pela-tihan dan jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

Hasil t hitung interaksi motivasi dengan jenis kelamin (moderat 1) , interaksi komunikasi dengan jenis kelamin (moderat 2) , interaksi kedisiplinan dengan jenis kelamin (moderat 3) dan interaksi pelatihan dengan jenis kelamin (moderat 4) dengan nilai signifi-kansi masing masing variabel > α (0,05) yang berarti moderat 1, moderat 2, moderat 3 dan moderat 4 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar, berarti jenis kelamin tidak mampu memoderasi penga-ruh motivasi, komunikasi, kedisi-plinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

3. Uji F Model 2

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, kedisiplinan, pelatihan, jenis kelamin, interaksi motivasi dengan jenis kelamin, interaksi komunikasi dengan jenis kelamin, interaksi kedisiplinan dengan jenis kelamin dan interaksi pelatihan dengan jenis kelamin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 13,240 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,01 maka motivasi, komunikasi, kedisiplinan, pelatihan, jenis kelamin, interaksi motivasi dengan jenis kelamin, interaksi komunikasi dengan jenis kelamin, interaksi kedisiplinan dengan jenis kelamin dan interaksi pelatihan dengan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

4. **Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2) model 2**

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,647 yang dalam hal ini berarti variabilitas variabel kinerja pegawai kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel motivasi, komunikasi, kedisiplinan, pelatihan, jenis kelamin, interaksi motivasi dengan jenis kelamin, interaksi komunikasi dengan jenis kelamin, interaksi kedisiplinan dengan jenis kelamin dan interaksi pelatihan dengan jenis kelamin sebesar 64,7%, sedangkan sisanya 35,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi misalnya kepemimpinan, budaya kerja dan kompensasi.

Implikasi Manajerial

1. **Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin meningkat motivasi pegawai yang ada selama ini maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil ini berarti semakin tinggi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, untuk lebih dihargai dan bermar-tabat di dalam organisasi, mem-peroleh kesempatan untuk men-jalin hubungan yang baik dengan pegawai lain, merasa aman dalam menjalankan pekerjaan dan bekerja untuk memenuhi kebu-tuhan sehari-hari maka akan menyebabkan kinerja pegawai semakin meningkat. Untuk itu pimpinan harus memotivasi pegawainya dengan cara menambah insentif karena dengan insentif kebutuhan sehari-hari lebih terpenuhi

2. **Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin meningkat komunikasi yang ada selama ini maka menyebabkan kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar semakin meningkat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi sesama pegawai, komunikasi pegawai dengan atasan berjalan lancar maka kinerja pegawai semakin meningkat, karena dengan komunikasi yang baik akan dapat memperoleh informasi secara cepat, tepat dan dipahami oleh seluruh pegawai untuk itu diperlukan berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan komunikasi seperti melaksanakan kegiatan olahraga bersama-sama.

3. **Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin meningkat kedisiplinan pegawai yang ada selama ini maka menyebabkan kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil ini mengindikasikan semakin disiplin pegawai terutama mampu menggunakan waktu secara efektif, mempunyai tingkat kehadiran kerja yang tinggi, selalu mengutamakan kinerja secara maksimal, taat pada peraturan yang ada dan tidak pernah melanggar aturan yang ada maka dapat menyebabkan kinerja pegawai semakin meningkat, untuk itu diperlukan pengawasan secara ketat supaya tidak ada yang datang terlambat maupun mangkir kerja.

4. **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja**

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat pelatihan pegawai yang ada selama ini maka menyebabkan kinerja pegawai semakin meningkat. Hasil ini mengindikasikan semakin baik instansi menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai untuk pegawai, memberikan dukungan kepada pegawai untuk mengikuti berbagai program pelatihan, materi yang ada dalam latihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai sehari-hari, materi bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi kerja dan materi pelatihan mudah dimengerti sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan materi pelatihan yang lebih sesuai kepada kebutuhan kerja sehingga pekerjaan lebih mudah tercapai.

5. **Pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar**

   Jenis kelamin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berarti ada perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki lebih kuat kinerja daripada wanita.

6. **Jenis kelamin memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar**

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai , yang berarti bahwa jenis kelamin tidak mampu memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai tidak diperkuat oleh adanya jenis kelamin yang dimiliki oleh pegawai, oleh karena itu antara pegawai laki-laki dan perempuan tidak akan berdampak pada pengaruh moti-vasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

7. **Jenis kelamin memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar**

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin tidak dapat memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, yang berrati bahwa jenis kelamin tidak mampu memperkuat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai tidak diperkuat oleh adanya jenis kelamin yang dimiliki oleh pegawai, oleh karena itu antara pegawai laki-laki dan perempuan tidak akan berdampak pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

8. **Jenis kelamin memoderasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar**

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin tidak dapat memoderasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa jenis kelamin tidak mampu memperkuat pengaruh kedisipli-nan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai tidak diperkuat oleh adanya jenis kelamin yang dimiliki oleh pegawai, oleh karena itu antara pegawai laki-laki dan perempuan tidak akan berdampak pada pengaruh kedisiplinan ter-

hadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

9. **Jenis kelamin memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar**

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin tidak dapat memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa jenis kelamin tidak mampu memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai tidak diperkuat oleh adanya jenis kelamin yang dimiliki oleh pegawai, oleh karena itu antara pegawai laki-laki dan perempuan tidak akan berdampak pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. (Hipotesis 1 terbukti dalam penelitian ini).
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. (Hipotesis 2 terbukti dalam penelitian ini).
3. Kedisiplinan berpengaruh signifi-kan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. (Hipotesis 3 terbukti dalam penelitian ini).
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. (Hipotesis 4 terbukti dalam penelitian ini).
5. Jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.
6. Jenis kelamin tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. (Hipotesis 5 tidak terbukti dalam penelitian ini).
7. Jenis kelamin tidak mampu memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. (Hipotesis 6 tidak terbukti dalam penelitian ini).
8. Jenis kelamin tidak mampu memoderasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. (Hipotesis 7 tidak terbukti dalam penelitian ini).
9. Jenis kelamin tidak mampu memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. (Hipotesis 8 tidak terbukti dalam penelitian ini).
10. Motivasi, komunikasi, kedisiplinan, pelatihan dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.
11. *Adjusted R Square* sebesar 0,670 yang dalam hal ini berarti variabilitas variabel kinerja pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel motivasi, komunikasi, kedisiplinan, pelatihan dan jenis kelamin sebesar 67%, sedangkan sisanya 33% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi

Saran

1. Motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pegawai antara lain menjalin hubungan yang baik, pemberian insentif sesuai dengan prestasi, memberi penghargaan bagi yang berpres-tasi, memberikan rasa aman dalam

pekerjaan misalnya tempat parkir ada yang jaga dan ada satpam, kebutuhan sosial dapat terpenuhi melalui kegiatan olahraga, piknik dan pengajian.

2. Komunikasi dapat ditingkatkan dengan cara menjalin hubungan yang lebih baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan dengan mengadakan pertemuan di luar jam kerja
3. Kedisiplinan dapat ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan contoh yang baik dengan membiasakan datang tepat waktu dan pulang sesuai jam kerja, sangsi tegas kepada pegawai yang datang terlambat atau mangkir serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang rajin serta memberikan pengarahan kedisiplinan kepada seluruh pegawai secara rutin.
4. Pelatihan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti berbagai program pelatihan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dari masing-masing pegawai dan materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi., 2000, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

Cooper., Donnald R dan Emory, C. William, 2001*, Metode Penelitian Bisnis,* Penerbit Erlangga. Jakarta.

Fuad, Mas'ud. 2004. Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, Imam, 2004, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, Damodar, 2000. *Ekonometrika Dasar,* Penerbit Erlangga, Jakarta.

Handoko Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Hessel Nogi Tangkalisan, 2007, *Manajemen Publik*, Grasindo, Jakarta.

Mahsun, Mohamad., 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogya.

Nitisemito, S. Alex., 2001, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sekaran, Uma, 2000, *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*, John Wiley & Sons, Inc, New York.

Simamora, Henry, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.

Singgih, Santoso, 2000, *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sugiyono, 2001, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Thoha, Miftah., 2000, Perilaku Organisasi, Rajawali Press, Yogyakarta.