

**PENGARUH PRESTASI KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKSI
ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**I R W A N
2018.MM.2.1887**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH PRESTASI KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKSI
ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**I R W A N
2018.MM.2.1887**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PRESTASI KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKSI
ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN BANTAENG**

Oleh:

IRWAN

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 08 Februari 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat



**Menyetujui,
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

Dr. Andi Djalante, M.M., M.Si.

**Mengetahui,
School Of Business**

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Program Studi

STIE Nobel Indonesia,

Magister Manajemen,

Dr. Maryadi., S.E., M.M.

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si, Ak, CA.

IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

“PENGARUH PRESTASI KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKSI ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANTAENG”

Nama Mahasiswa : IRWAN
NIM : 2018.MM.2.1887
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. MUHAMMAD IDRIS, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. ANDI DJALANTE, M.M., M.Si.

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. MARYADI, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Drs. DIDIN, M.Pd.

Tanggal Ujian : 08 Februari 2021
SK Penguji Nomor : 163/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 17 Februari 2021

Mahasiswa,



20
METERAI
TEMPEL

E2EAJX103099487

IRWAN

2018.MM.2.1887

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada ALLAH S.W.T Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan karunia dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Prestasi Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng”** dapat diselesaikan. Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur PPs STIE Nobel Indonesia.
3. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
4. Bapak Dr. Drs. Didin Halim, M.Pd selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran dalam penulisan ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan kesungguhan hati.

6. Bapak Dr. Andi Djalante, M.Si. selaku dosen pembimbing II yang juga telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan kesungguhan hati.
7. Segenap dosen dan karyawan Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
8. Kedua orang tuaku yang tak pernah lelah mendoakan yang terbaik untuk keberhasilanku.
9. Isteri tercinta Haerani, S.Pd. yang selalu memberi semangat dalam penyelesaian Tesis ini.
10. Kedua putraku Nailul Khair Annabih dan Nadil Ulum Annafis yang selalu menjadi penyemangat dalam setiap langkahku.
11. Seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan dalam menjalankan aktivitas kuliah dengan sebaik mungkin.
12. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam penulisan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini menjadi sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang Sumber Daya Manusia.

Makassar, 17 Februari 2021

Penulis

ABSTRAK

IRWAN. 2021. Pengaruh Prestasi Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng (Dibimbing oleh: Muhammad Idris dan Andi Djalante)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng, baik secara parsial maupun secara simultan serta variabel yang paling dominan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 46 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS *Statistics 19*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 83,8% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa Kinerja ASN dipengaruhi sebesar 83,8% variabel penelitian ini dan sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti semakin baik atau tinggi prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi maka diharapkan kinerja ASN semakin baik dan tinggi pula.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng perlu memperhatikan capaian prestasi kerja para ASN, begitu juga dengan peningkatan motivasi para ASN agar dapat semakin termotivasi dalam bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Tingkat komunikasi organisasi juga harus tetap dijaga dengan baik agar para ASN dapat lebih efektif dalam bekerja. Dengan semakin meningkatnya kinerja ASN maka visi, misi dan tujuan organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dapat tercapai.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Motivasi, Komunikasi Organisasi, Kinerja ASN.



ABSTRACT

IRWAN. 2021. *The Influence of Work Performance, Motivation, and Organizational Communication on the Performance of State Civil Servants at the Environmental Service of Bantaeng Regency (Supervised by: Muhammad Idris and Jalante)*

This study aims to analyze the effect of work performance, motivation, and organizational communication on ASN performance at the Bantaeng District Environmental Service, both partially and simultaneously and the most dominant variables. The population of this study were all ASN of the Environmental Service of Bantaeng Regency, amounting to 46 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as samples. Data were collected using a questionnaire. The measurement scale uses a Likert scale. In data analysis using multiple linear regression test with the SPSS Statistics 19 program.

The results of this study prove that it is partially proven that work performance, motivation and organizational communication affect the performance of the State Civil Apparatus at the Environmental Service of Bantaeng Regency. This study also proves that work performance, motivation and organizational communication simultaneously affect the performance of the State Civil Apparatus at the Environmental Service of Bantaeng Regency. This study produces a coefficient of determination of 83.8% which indicates that this research model can explain that ASN performance is influenced by 83.8% of this research variable and 16.2% is influenced by other variables not examined in this study. This means that the better or higher work performance, motivation, and organizational communication, it is expected that ASN's performance will be better and higher as well.

Based on the results of this study, the Environmental Service Office of Bantaeng Regency needs to pay attention to the performance achievements of ASNs, as well as to increase the motivation of ASNs so that they can be more motivated to work with a full sense of responsibility so as to improve their performance. The level of organizational communication must also be maintained properly so that ASNs can work more effectively. With the increasing performance of ASN, the vision, mission and goals of the Bantaeng Regency Environmental Service organization can be achieved.

Keywords: *Job Performance, Motivation, Organizational Communication, ASN Performance.*



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| SAMPUL DALAM..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS | iii |
| IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI..... | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 11 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 11 |
| 2.2 Pengertian Kinerja Pegawai | 15 |
| 2.3 Pengertian Prestasi Kerja | 22 |
| 2.4 Pengertian Motivasi | 31 |
| 2.5 Pengertian Komunikasi Organisasi | 36 |
| | |
| BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN | 44 |
| 3.1 Kerangka Konseptual..... | 44 |
| 3.2 Hipotesis Penelitian | 46 |
| 3.3 Defenisi Operasional Variabel | 46 |
| | |
| BAB IV METODE PENELITIAN | 48 |
| 4.1 Pendekatan Penelitian | 48 |
| 4.2 Tempat dan Waktu Penelitian | 48 |
| 4.3 Populasi dan Sampel | 48 |
| 4.4 Jenis dan Sumber Data | 49 |
| 4.5 Teknik Pengumpulan Data | 49 |
| 4.6 Instrumen Penelitian | 50 |
| 4.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas | 50 |

| | | |
|---------------|---|------------|
| | 4.6.2 Uji Asumsi Dasar | 52 |
| | 4.6.3 Uji Asumsi Klasik | 52 |
| | 4.7 Skala Pengukuran Variabel | 53 |
| | 4.8 Teknik Analisa Data | 53 |
| BAB V | HASIL DAN PEMBAHASAN | 57 |
| | 5.1 Hasil Penelitian..... | 57 |
| | 5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian..... | 58 |
| | 5.1.2 Deskripsi Responden | 64 |
| | 5.1.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel..... | 66 |
| | 5.1.4 Validasi dan Reliabilitas | 98 |
| | 5.1.5 Uji Asumsi Klasik | 103 |
| | 5.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis | 107 |
| | 5.2 Pembahasan..... | 111 |
| | 5.2.1 Analisa Korelasi | 111 |
| | 5.2.2 Diagram Jalur | 113 |
| BAB VI | KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | 114 |
| | 6.1 Simpulan | 114 |
| | 6.2 Implikasi..... | 115 |
| | 6.3 Saran | 116 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| No | Judul | Halaman |
|------|---|---------|
| 1.1 | Capaian Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng Terhadap Target Renstra 2018 – 2023 | 5 |
| 5.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 64 |
| 5.2 | Responden Berdasarkan Usia | 65 |
| 5.3 | Responden Berdasarkan Lama Kerja | 66 |
| 5.4 | Skala Data | 67 |
| 5.5 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.1 | 68 |
| 5.6 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.2 | 69 |
| 5.7 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.3 | 70 |
| 5.8 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.4 | 71 |
| 5.9 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.5 | 72 |
| 5.10 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.6 | 73 |
| 5.11 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.7 | 74 |
| 5.12 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.8 | 75 |
| 5.13 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.9 | 76 |
| 5.14 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.1 | 77 |
| 5.15 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.2 | 78 |
| 5.16 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.3 | 79 |
| 5.17 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.4 | 80 |
| 5.18 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.5 | 81 |
| 5.19 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.6 | 82 |
| 5.20 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.7 | 83 |

| | | |
|------|--|-----|
| 5.21 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.1 | 84 |
| 5.22 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.2 | 85 |
| 5.23 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.3 | 86 |
| 5.24 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.4 | 87 |
| 5.25 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.5 | 88 |
| 5.26 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.6 | 89 |
| 5.27 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.7 | 90 |
| 5.28 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.8 | 91 |
| 5.29 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.9 | 92 |
| 5.30 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y1 | 93 |
| 5.31 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y2 | 94 |
| 5.32 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y3 | 95 |
| 5.33 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y4 | 96 |
| 5.34 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y5 | 97 |
| 5.35 | Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y6 | 98 |
| 5.36 | Uji Validitas Prestasi Kerja | 99 |
| 5.37 | Uji Validitas Motivasi | 100 |
| 5.38 | Uji Validitas Komunikasi Organisasi | 101 |
| 5.39 | Uji Validitas Kinerja | 101 |
| 5.40 | Uji Realibilitas | 102 |
| 5.41 | Uji Multikolinearitas | 106 |
| 5.42 | Uji Parameter Individual (Uji Statistik t) | 107 |
| 5.43 | Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) | 109 |
| 5.44 | Uji Koefisien Determinasi | 110 |

DAFTAR GAMBAR

| No | Judul | Halaman |
|-----|--|---------|
| 3.1 | Kerangka Konsep Penelitian | 45 |
| 5.1 | Peta Lokasi Penelitian..... | 57 |
| 5.2 | Bagan Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng | 62 |
| 5.3 | Grafik <i>Normal Probability Plot</i> | 103 |
| 5.4 | Grafik <i>Histogram</i> | 104 |
| 5.5 | Uji <i>Heteroskedistisitas</i> | 105 |
| 5.6 | Diagram Jalur | 113 |

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3 TABULASI JAWABAN KUESIONER

LAMPIRAN 4 SURAT KETERANGAN VALIDASI NII

LAMPIRAN 5 HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

1) UJI NORMALITAS

2) UJI HETEROKEDASTISITAS

3. UJI MULTIKOLINERITAS

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

LAMPIRAN 6 STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengintegrasian kebutuhan individu dengan tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, sumber daya manusia memegang peranan yang lebih penting dari sumber yang lain. Sumber daya manusia yang dimaksud di sini adalah tenaga kerja atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena sumber daya yang lain akan lebih berarti apabila dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam kerjanya. Dalam keadaan demikian, keberadaan manusia tidak hanya dilihat sebagai bagian dari faktor produksi semata, namun perlu dikelola secara sungguh-sungguh didasarkan pada penghargaan yang diberikan akan dapat menjadi satu bentuk motivasi yang positif bagi tenaga kerja atau ASN yang bersangkutan.

Dalam mencapai tujuan negara Indonesia diperlukan ASN yang jujur, adil, bertanggung jawab, profesional dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara. Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 menyatakan bahwa “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu, pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat, termasuk dalam pengembangan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja pemerintah daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LKj dilakukan dengan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja OPD.

Proses penyusunan laporan kinerja dilakukan pada setiap akhir tahun anggaran bagi setiap instansi untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Pengukuran pencapaian

target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah. Laporan kinerja menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung-jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Disinilah esensi dari prinsip akuntabilitas sebagai pijakan bagi instansi pemerintah ditegakkan dan diwujudkan.

Mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2016, laporan kinerja tingkat OPD disampaikan kepada Gubernur/Bupati/Walikota selambat-lambatnya dua bulan setelah tahun anggaran berakhir.

LKj Dinas Lingkungan Hidup merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah selama kurun waktu 1 (satu) tahun dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan LKj juga menjadi alat kendali untuk mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi.

Selain itu, LKj menjadi salah satu alat untuk mendapatkan masukan stakeholders demi perbaikan Dinas Lingkungan Hidup. Identifikasi keberhasilan, permasalahan dan solusi yang tertuang dalam LKj, menjadi sumber untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang. Dengan pendekatan ini, LKj sebagai proses evaluasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perbaikan yang berkelanjutan di pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintahan melalui perbaikan pelayanan publik.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut memberikan kemampuannya terhadap organisasi. Bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Astuti (2018) bahwa rendahnya kinerja ASN dapat berpegaruh besar terhadap organisasi. Hal ini disebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja seorang pegawai akan baik bila ia mempunyai kompetensi yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, faktor yang menunjang kinerja ASN yakni prestasi kerja. Menurut Nawawi (2013, hal.153) bahwa prestasi kerja mempunyai arti penting di dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Menurut Mangkunegara (2012:67) prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja sangat penting karena ini merupakan tolak ukur pegawai kepada organisasinya. Semakin berprestasi seorang pegawai menunjukkan bahwa

loyalitasnya terhadap organisasi semakin tinggi, ini akan berdampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan seorang pegawai.

Selain itu, salah satu hal yang bernilai penting dalam peningkatan kinerja selain prestasi kerja adalah motivasi. Menurut Irma (2018) bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang cukup mendapat perhatian dalam peningkatan kinerja seseorang anggota organisasi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan selalu memiliki dorongan untuk mengemban tugas sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dan selalu berusaha untuk bekerja lebih baik karena memiliki harapan tertentu terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu berusaha mencari solusi apabila dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ada hambatan.

Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng Terhadap Target Renstra 2018 – 2023

| No. | Indikator Capaian | Satuan | Target | Realisasi | % |
|-----|--|----------|--------|-----------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Persentase Jumlah Sampah yang Tertangani | % | 22.5 | 20.72 | 92.09% |
| 2 | Persentase Jumlah Sampah yang berkurang melalui 3R | % | 4 | 7.34 | 183.50% |
| 3 | Persentase cakupan area pelayanan | % | 4.35 | 3.54 | 81.38% |
| 4 | Persentase sampah perkotaan yang tertangani | % | 90 | 78.26 | 86.96% |
| 5 | Daya Tampung TPS/1000 Penduduk | Ltr/Jiwa | 2.2 | 2.14 | 97.27% |
| 6 | Hasil Pengukuran Indeks Kualitas Air | | 80 | 76.35 | 95.44% |
| 7 | Hasil Pengukuran Indeks Kualitas Udara | | 93.89 | 94.94 | 101.12% |
| 8 | Hasil Pengukuran Indeks Kualitas Tutupan Lahan | % | 61.9 | 73.47 | 118.69% |
| 9 | Proporsi luas lahan kritis yang direhabilitasi terhadap luas lahan keseluruhan | % | 0.39 | 0.07 | 17.95% |
| 10 | Persentase luas RTH Publik | % | 14.67 | 10.9 | 74.30% |
| 11 | Prosentase Jalan yang mempunyai PJU | % | 43.36 | 41.41 | 95.50% |

| No. | Indikator Capaian | Satuan | Target | Realisasi | % |
|-------------------|--|--------|--------|-----------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12 | Nilai SAKIP OPD | C | 70 | 35 | 50.00% |
| 13 | % Temuan BPK dan APIP ditindaklanjuti | % | 100 | 100 | 100.00% |
| 14 | Serapan Anggaran OPD | % | 95 | 98.56 | 103.75% |
| 15 | % PNS memperoleh nilai SKP "BAIK" | % | 100 | 100 | 100.00% |
| 16 | % Pelaporan tepat waktu (LK, LKj, SPJ) | % | 100 | 97.83 | 97.83% |
| Rata-Rata Capaian | | | | | 93.49% |

Sumber : Laporan Kinerja Dinas Lingkungan Hidup 2019

Secara umum Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng telah dapat melaksanakan tugas utama yang menjadi tanggungjawab organisasi. Total tingkatan capaian sasaran strategis rata-rata adalah 93,49% dari 6 sasaran, yakni 1) meningkatnya pengelolaan sampah, 2) meningkatnya indeks kualitas lingkungan, 3) meningkatnya perlindungan lingkungan dan sumber daya alam, 4) meningkatnya pengelolaan RTH Publik, 5) meningkatnya pelayanan dan penerangan lampu jalan, dan 6) meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan OPD.

Selain prestasi kerja dan motivasi, faktor penunjang dari kinerja yakni komunikasi organisasi. Menurut Komala (2014:73) bahwa komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian ide, konsep, gagasan atau informasi dari si pengirim atau komunikator kepada si penerima informasi atau komunikan. Setiap hubungan interaksional mengandung situasi komunikasi. Proses komunikasi yang terjadi berbeda-beda untuk setiap hubungan interaksional. Misalnya antara situasi

komunikasi dalam bekerja dengan situasi komunikasi wawancara ataupun konsultasi, dan lain sebagainya (Vesgamita, 2015).

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa tingkat komunikasi antar pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng tergolong baik. Komunikasi internal, yaitu komunikasi yang ada dalam lingkungan organisasi sudah berjalan secara optimal, namun demikian komunikasi antar ASN terkadang mengalami kendala dikarenakan selalu ada pertentangan prinsip. Untuk komunikasi eksternal berdasarkan persepsi dari ASN mengalami kendala komunikasi dengan masyarakat, dikarenakan kendala waktu kerja yang tidak memungkinkan untuk selalu dapat menerima keluhan dari masyarakat. Salah satu kendala yang dihadapi di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng adalah masih kurangnya sumber daya manusia yang memiliki *skill* dan kompetensi sesuai tugasnya sehingga membuat kemampuan kerja yang berbeda-beda pula.

Selain kendala kurangnya sumber daya manusia yang memiliki *skill* dan kompetensi sesuai tugasnya, sesuai dari hasil obeservasi dan wawancara peneliti dengan salah seorang ASN, masih ada kendala lain yang dihadapi di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng antara lain ASN yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja setelah jam istirahat, dan pulang kerja lebih awal. Kendala-kendala tersebut dapat mengurangi aktivitas yang seharusnya dilakukan seorang ASN di tempat kerja dan akan mempengaruhi prestasi kerja ASN tersebut. Kendala-kendala tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian ASN. Pada dasarnya hanya dengan kepribadian yang

baik dan kualitas professional yang memadai, maka tugas dan fungsinya sebagai ASN dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Selain prestasi kerja dan komunikasi organisasi, observasi lapangan menunjukkan bahwa hal yang paling penting dalam peningkatan kinerja adalah motivasi, dimana ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng terkadang tidak termotivasi untuk bekerja dikarenakan adanya kesenjangan status kepegawaian. Terkadang ASN yang sudah lama mengabdikan diri tidak termotivasi untuk bekerja karena adanya proses mutasi dari OPD lain, padahal kalau melihat status kepangkatan, banyak yang sudah memenuhi syarat untuk promosi jabatan.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan, maka judul penelitiannya adalah **“Pengaruh Prestasi Kerja, Motivasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng?
2. Bagaimana pengaruh prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng?

3. Variabel Mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi dan kinerja ASN.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis ditujukan bagi instansi terkait, yaitu pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja; artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan. 2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi, motivasi maka makin tinggi pula Kinerja karyawan. 3) Loyalitas Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif; artinya makin tinggi Loyalitas kerja maka makin tinggi pula Kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Noviyanto (2016) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh kepemimpinan persuasif dan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai secara parsial serta pengaruh kepemimpinan persuasif dan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan persuasif dan kepemimpinan partisipatif dengan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 77,9% yang

artinya kepemimpinan kepemimpinan persuasif dan kepemimpinan partisipatif meningkatkan kinerja para pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Syukur (2019) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi atau korelasional yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Sedangkan komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Chairani (2020) tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I. Penelitian ini jumlah populasi yaitu sebanyak 79 orang. dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan

menggunakan teknik Sampling jenuh. Dari hasil penelitian ini Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I.

5. Penelitian yang dilakukan Menanti Sambiring (2017) tentang “Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo” Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komunikasi dan motivasi kerja yang efektif terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Jumlah populasi penelitian ini adalah sekitar 46 orang dan semuanya diciptakan sebagai sampel atau sampel total. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dapat dilakukan pengujian parsial, pengujian simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi dan motivasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karo.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Aksim Rustam Aji (2015) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh: 1) Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo; 2) Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo; 3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. Penelitian menggunakan pendekatan

kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan teknik *proportionate random sampling* yang melibatkan 108 pegawai. Data diperoleh dengan teknik kuesioner, observasi dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dihitung dengan rumus korelasi *product moment* dan rumus Koefisiensi Alpha. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo dengan sumbangan efektif sebesar 11,48%; 2) Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo dengan sumbangan efektif sebesar 18,52%; 3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo dengan sumbangan efektif sebesar 30% (R^2) dengan asumsi variabel lain diluar model dikendalikan. Peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja dan membangun kepuasan kerja pegawai. Temuan penelitian ini dapat diterapkan di lembaga pemerintah lain, khususnya di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonosobo.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Pahrurroji (2015) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi terhadap Kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng Cabang Bogor, baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Citra Makmur Sejahtera Cabang Bogor yang berjumlah 46 orang dengan penyebarannya menggunakan Metode sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS 17.0. Dari hasil analisis data diketahui bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,1 persen. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26,3 persen. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,8 persen. Pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independent (Kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi) dapat menjelaskan variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 80,5 persen.

2.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012: 7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2015:16).

Benjamin Bukit (2017) menyatakan bahwa kinerja mengandung makna bahwa keberhasilan setiap organisasi mencapai tujuan, sangat ditentukan oleh

kinerja para pekerjanya. Demikian pula halnya dengan organisasi, keberhasilannya sangat ditentukan oleh pemimpin sebagai subsistem organisasi dari sebuah *social open system*. Optimalisasi kinerja pemimpin perlu didesain dalam kerangka kebijakan yang digariskan dalam Organisasi.

Kinerja pemimpin merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Apabila kemampuan dan/atau motivasi seseorang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan, maka akan berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Lebih lanjut Mangkunegara (2011:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009:113).

Sedarmayanti (2011:260) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Drucker (dalam Benjamin Bukit, 2017:88) mengemukakan bahwa kinerja dalam pengertian yang luas, seperti diuraikan di atas, mempunyai 5 (lima) dimensi, yaitu:

- a. Dimensi fisiologis, yaitu manusia akan bekerja dengan baik, bila berada dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai dengan keadaan fisiknya.
- b. Dimensi psikologis, yaitu bekerja merupakan ungkapan kepribadiannya karena seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.
- c. Dimensi sosial, yaitu bekerja dapat dipandang sebagai ungkapan hubungan sosial di antara sesama individu.
- d. Dimensi ekonomi, yaitu bekerja adalah kehidupan bagi seseorang; imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat individu dalam berprestasi, demikian pula sebaliknya.

- e. Dimensi keseimbangan, yaitu keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup, akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan. Ketidakseimbangan dapat menimbulkan konflik yang dapat menurunkan kinerja.

Mathis dan Jackson (2010:78) menyatakan bahwa untuk mengukur sejauh mana Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil

Kuantitas dari hasil merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- b. Kualitas dari hasil

Kualitas dari hasil atau kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

- c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan.

- d. Kemampuan bekerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua

orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2010:135).

Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa pegawai termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu, misalnya tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah atau rendah atau sering disebut dengan istilah mencapai target atau tidak mencapai target. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi tentunya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan, semangat kerja dan motivasi yang kuat.

Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. Nawawi (2011:248) mengelompokkan tujuan penilaian kinerja menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum penilaian kinerja adalah 1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan 2. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan; 3. Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan dan 4. Untuk meningkatkan motivasi kerja.

Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor sikap mental (Mangkunegara, 2010:13).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2011:195).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2010:548).

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain: pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi,

intelegensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. selanjutnya, dari aspek aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing masing kebidang operaasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diterimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, disiplin, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

2.3 Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama, dengan memanfaatkan berbagai sumber

daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi perangkat daerah adalah mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, diperlukan ASN yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2014:9).

Menurut Sutrisno (2010:151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan, menurut Hasibuan (2011:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hariandja (2012 : 194) prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Suprianto (2011:7) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut pada dasarnya memiliki maksud yang tidak berbeda. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan baik kuantitas maupun kualitas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu dengan kesanggupan menghadapi perubahan-perubahan

tuntutan yang ada, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2011:95) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain:

1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

2. Prestasi Kerja

Yaitu hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh pegawai tersebut dari tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Kejujuran

Yaitu Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri, maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Yaitu disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berguna.

6. Kerjasama

Yaitu kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Yaitu Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja sevara efektif

8. Kepribadian

Yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

9. Prakarsa

Yaitu Kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

10. Kecakapan

Yaitu kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaannya dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2012:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain faktor- faktor tersebut, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pengembangan SDM. Wildhatun (2013) dari hasil penelitiannya telah menemukan hubungan positif signifikan antara pengembangan SDM dengan prestasi kerja. Menurut Rivai (2015:227) pengembangan SDM merupakan suatu proses bagaimana karyawan atau pegawai mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki ASN yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam suatu instansi. Setiap organisasi perangkat daerah (OPD) selalu mengharapkan ASN yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu OPD selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai

untuk mengetahui prestasi kerja para ASN selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan prestasi kerja pegawai, pihak personalia perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para ASN tentang pelaksanaan prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan oleh OPD.

Menurut Hasibuan (2011:94) penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:12) penilaian prestasi kerja adalah Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2014:563), prestasi kerja dapat dinilai berdasarkan tiga (3) indikator penting, yaitu:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut Panggabean (2014:66), ada beberapa tahapan dalam melaksanakan proses penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Identifikasi

Identifikasi terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

3. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

Menurut Panggabean (2014:67), penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan.

Menurut Hasibuan (2012:89) tujuan dari penilaian prestasi kerja, yaitu:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan balas jasa,
- b. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan perusahaan,
- c. Untuk mengukur prestasi kerja,
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifitas jadwal kerja, metode kerja, kondisi kerja, dan gaya pengawasan,
- e. Sebagai indikator menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan,
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan,
- g. Sebagai alat untuk melihat kelebihan dan kekurangan karyawan,
- h. Sebagai kriteria untuk seleksi dan penempatan karyawan,
- i. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan,
- j. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Menurut Sutrisno (2010 : 152) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam dimensi yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yaitu:

- a. Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan. Indikator untuk dimensi ini yaitu kuantitas pekerjaan diselesaikan batas waktu yang ditetapkan, bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, dan jarang membuat kesalahan dalam bekerja
- b. Pengetahuan kerja yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Indikator untuk dimensi ini yaitu menguasai prosedur kerja dan memiliki pengetahuan umum serta konsep tentang pelaksanaan pekerjaan.
- c. Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Indikator untuk dimensi ini yaitu tanggap terhadap tugas pekerjaan dan mampu memecahkan masalah.
- d. Kecekatan mental yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Indikator untuk dimensi ini yaitu cepat menerima instruksi kerja dan mampu menyesuaikan diri.
- e. Sikap yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Indikator untuk dimensi ini yaitu semangat dalam bekerja dan mampu bersikap positif.
- f. Disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Indikator untuk dimensi ini yaitu hadir tepat waktu dan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.

2.4. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011:839) bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Siagian dalam Sari (2014) bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan

produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan, papan). Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia yang lapar akan selalu termotivasi untuk makan, bukan untuk mencari teman atau dihargai. Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan..
2. Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Safety/Security Needs*), Setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, muncullah apa yang disebut Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana alam. Serta kebutuhan secara psikis yang mengancam kondisi kejiwaan seperti tidak diejek, tidak direndahkan, tidak stres, dan lain sebagainya. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dari kebutuhan

fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total. Manusia tidak pernah dapat dilindungi sepenuhnya dari ancaman-ancaman meteor, kebakaran, banjir atau perilaku berbahaya orang lain.

3. Kebutuhan Akan Rasa Memiliki dan Kasih Sayang (*Social Needs*), jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya. Bentuk akan pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta.
4. Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*), Setelah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, selanjutnya manusia akan bebas untuk mengejar kebutuhan egonya atas keinginan untuk berprestasi dan memiliki prestise. Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sekali manusia dapat memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk

memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow.

5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs*), Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk membuktikan dan menunjukkan dirinya kepada orang lain. Pada tahap ini, seseorang mengembangkan semaksimal mungkin segala potensi yang dimilikinya. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Anwar (2009:61), yaitu:

1. Prinsip Partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, dalam memotivasi pegawai bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Tujuan pemberian motivasi menurut Danang (2013:17) sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Siagian dalam Maulana, dkk (2015) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya

dapat terpuaskan. Shah, dkk dalam Rahman (2013) menyatakan motivasi intrinsik sebagai timbulnya kepuasan dalam diri individu dan dari kepuasan tersebut menimbulkan motivasi karena ketertarikan dan kesenangan pada aktivitas itu sendiri.

Hasibuan dalam Maulana, dkk (2015) berpendapat bahwa ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain :

- 1) Tanggung jawab
- 2) Penghargaan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Pengembangan dan kemajuan

Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut Manullang dalam Maulana, dkk (2015) adalah :

- 1) Gaji.
- 2) Kebijakan
- 3) Hubungan kerja
- 4) Lingkungan kerja.
- 5) Supervise

2.5. Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam suatu organisasi. Menurut Purwanto (2011:3) “Komunikasi adalah suatu proses pertukaran

informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan”.

Menurut Canggra (2012:4) “Komunikasi diartikan sebagai salah satu aktifitas yang fundamental dalam kehidupan umat manusia yang dimana merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun alat komunikasi”.

Menurut Wiryanto (2014:9) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain“. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan dan menerima berita sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain).

Pada dasarnya ada dua bentuk dasar komunikasi yang lazim digunakan dalam dunia bisnis, yaitu komunikasi verbal dan nonverbal. Masing-masing dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut :

1. Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal (*Verbal Communication*) merupakan salah satu bentuk komunikasi yang digunakan dalam dunia bisnis untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain secara tertulis (*written*) maupun lisan (*oeral*). Bentuk komunikasi verbal ini memiliki struktural yang teratur dan terorganisasi dengan baik, sehingga tujuan penyampaian pesan-pesan bisnis dapat tercapai dengan baik.

Dalam dunia bisnis, seseorang dapat saja mengeskpresikan pesan-pesannya secara nonverbal. Namun, ekspresi secara nonverbal memiliki suatu keterbatasan dalam mengkomunikasikan suatu pesan kepada pihak lain.

2. Komunikasi Nonverbal

Bentuk komunikasi yang paling mendasar dalam komunikasi bisnis adalah komunikasi nonverbal. Menurut teori antropologi, sebelum manusia menggunakan kata-kata, mereka telah menggunakan gerakan-gerakan tubuh, bahasa tubuh sebagai alat untuk komunikasi dengan orang lain. Berikut ini adalah beberapa contoh perilaku yang menunjukkan komunikasi nonverbal :

- a. Menggertakkan gigi untuk menunjukkan kemarahan
- b. Mengerutkan dahi untuk menunjukkan sedang berfikir keras
- c. Berpangku tangan untuk menunjukkan seseorang sedang melamun
- d. Menggelengkan kepala untuk menunjukkan sikap menolak atau keheranan.
- e. Menutup mulut dengan telapak tangan untuk menunjukkan suatu kebohongan.
- f. Telapak tangan yang terbuka menunjukkan kejujuran.

Pendek kata, dalam komunikasi nonverbal orang mengambil suatu kesimpulan tentang berbagai macam perasaan orang, baik rasa segan, benci, cinta, rindu, maupun berbagai macam perasaan lainnya. Lagi pula secara mendasar, komunikasi nonverbal cukup berbeda dengan komunikasi verbal. Pada umumnya bentuk komunikasi nonverbal memiliki sifat yang kurang terstruktur, sehingga membuat komunikasi nonverbal sulit untuk dipelajari.

Dari pengertian komunikasi yang telah dikemukakan, jelas bahwa komunikasi antar manusia hanya bisa terjadi jika seseorang yang menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan tertentu, artinya komunikasi hanya bisa terjadi kalau didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima, dan efek. Unsur ini bisa juga disebut komponen atau elemen komunikasi.

Terdapat beberapa macam pandangan tentang banyaknya unsur atau elemen yang mendukung terjadinya komunikasi. Ada yang menilai bahwa terciptanya komunikasi cukup didukung oleh tiga unsur, sementara ada juga yang menambahkan umpan balik dan lingkungan selain ketiga unsur yang telah disebutkan.

Aristoteles, ahli filsafat Yunani Kuno dalam bukunya *Rhetorica* menyebutkan bahwa suatu proses komunikasi memerlukan tiga unsur yang mendukung, yakni siapa yang berbicara, apa yang dibicarakan, dan siapa yang mendengarkan. Pandangan Aristoteles ini oleh sebagian besar komunikasi dinilai tepat untuk mendukung suatu proses komunikasi publik dalam bentuk pidato atau retorika.

Di bawah ini merupakan unsur-unsur dari komunikasi :

1. Sumber

Semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pembuat atau pengirim informasi. Dalam komunikasi antar manusia, sumber bisa terdiri dari satu orang tetapi bisa juga dalam bentuk kelompok misalnya partai, organisasi atau lembaga. Sumber sering disebut pengirim, dan komunikator.

2. Pesan

Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah suatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Pesan dapat disampaikan dengan cara tatap muka atau melalui media komunikasi. Isi bisa berupa pengetahuan, hiburan, informasi, nasehat atau propaganda. Dalam bahasa Inggris pesan biasanya diterjemahkan dengan kata *message*, *content*, atau *information*.

3. Media

Media yang dimaksud disini ialah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Terdapat beberapa pendapat melalui saluran atau media, ada yang menilai bahwa media bisa bermacam-macam bentuknya misalnya dalam komunikasi antar pribadi panca indra dianggap sebagai media komunikasi. Selain indra manusia, ada juga saluran komunikasi seperti telepon, surat, telegram yang digolongkan sebagai komunikasi antar pribadi.

Dalam komunikasi masa media adalah alat yang dapat menghubungkan antar sumber dan penerima yang sifatnya terbuka, dimana setiap orang dapat melihat, membaca, dan mendengarnya. Media dalam komunikasi masa dapat dibedakan atas dua macam, yakni media cetak dan media elektronik. Media cetak seperti halnya surat kabar, majalah, buku, *leaflet*, brosur, stiker, bulletin, *handout*, poster, spanduk dan lain sebagainya. Sementara itu media elektronik antara lain radio, televisi, film, *video recording*, *computer*, *elektronik broad*, *audio caseatte* dan semacamnya.

Berkat perkembangan teknologi komunikasi khususnya dibidang komunikasi massa elektronik yang begitu cepat, media massa elektronik semakin banyak bentuknya dan semakin mengaburkan batas-batas untuk membedakan antara media komunikasi dan komunikasi antar pribadi. Hal ini disebabkan karena semakin canggihnya media komunikasi itu sendiri yang bisa dikombinasikan antara satu sama lainnya.

4. Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa terdiri dari satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk kelompok, partai atau negara.

Penerima bisa disebut dengan berbagai macam istilah seperti khalayak, sasaran, komunikan atau dalam bahasa Inggris disebut *audience* atau *receiver*. Dalam proses komunikasi telah dipahami bahwa keberadaan penerima adalah akibat karena adanya sumber. Tidak akan ada penerima jika tidak ada sumber.

Penerima adalah elemen penting dalam proses komunikasi, karena dia lah yang menjadi sasaran dari komunikasi. Jika suatu pesan tidak diterima oleh penerima, akan menimbulkan berbagai masalah yang sering kali menuntut perubahan, apakah pada sumber, pesan atau saluran.

5. Pengaruh

Pengaruh atau efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh ini bisa terjadi pada pengetahuan, sikap, dan tingkah laku seseorang. Oleh karena itu

pengaruh bisa juga diartikan sebagai perubahan atau penguatan keyakinan pada pengetahuan, sikap dan tindakan seseorang sebagai akibat penerimaan pesan.

6. Tanggapan Balik

Ada yang beranggapan bahwa umpan balik sebenarnya adalah salah satu bentuk dari pada pengaruh yang berasal dari penerima. Akan tetapi umpan balik bisa juga berasal dari unsur lain seperti pesan dan media, meskin pesan belum sampai kepada penerima. Misalnya sebuah konsep surat yang mengalami perubahan sebelum dikirim, atau alat yang digunakan untuk penyampaian pesan itu mengalami gangguan sebelum sampai ke tujuan. Hal ini menjadi seperti tanggapan balik yang diterima oleh sumber.

7. Lingkungan

Lingkungan atau situasi adalah faktor-faktor tertentu yang dapat digolongkan atas empat macam, yakni lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis, dan dimensi waktu.

Lingkungan fisik menunjukkan bahwa suatu proses komunikasi sering kali sulit dilakukan karena faktor jarak yang begitu jauh, dimana tidak tersedia fasilitas komunikasi seperti telepon, kantor pos dan jalan raya.

Lingkungan sosial menunjukkan faktor sosial budaya, ekonomi dan politik yang bisa menjadi kendala terjadinya komunikasi, misalnya kesamaan bahasa, kepercayaan, adat istiadat dan status sosial.

Menurut Wiryanto (2014:9) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Maka dapat disimpulkan indikator komunikasi diantaranya adalah :

a. Keterbukaan

Yaitu keadaan yang memungkinkan ketersediaan informasi yang dapat diberikan dan didapat oleh masyarakat luas.

b. Empati

Yaitu keinginan untuk menolong sesama, mengalami emosi yang serupa dengan emosi orang lain.

c. Sikap Positif

Yaitu perilaku baik yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma kehidupan yang berlaku dalam masyarakat.

d. Kestaraan

Yaitu suatu tata politik sosial di mana masing-masing orang ada pada *status* yang sama di lingkup masyarakat atau kelompoknya.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja Pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95).

Menurut Mangkunegara (2012:67) prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja sangat penting karena ini merupakan tolak ukur pegawai kepada organisasinya. Semakin berprestasi seorang pegawai menunjukkan bahwa loyalitasnya terhadap organisasi semakin tinggi, ini akan berdampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan seorang pegawai.

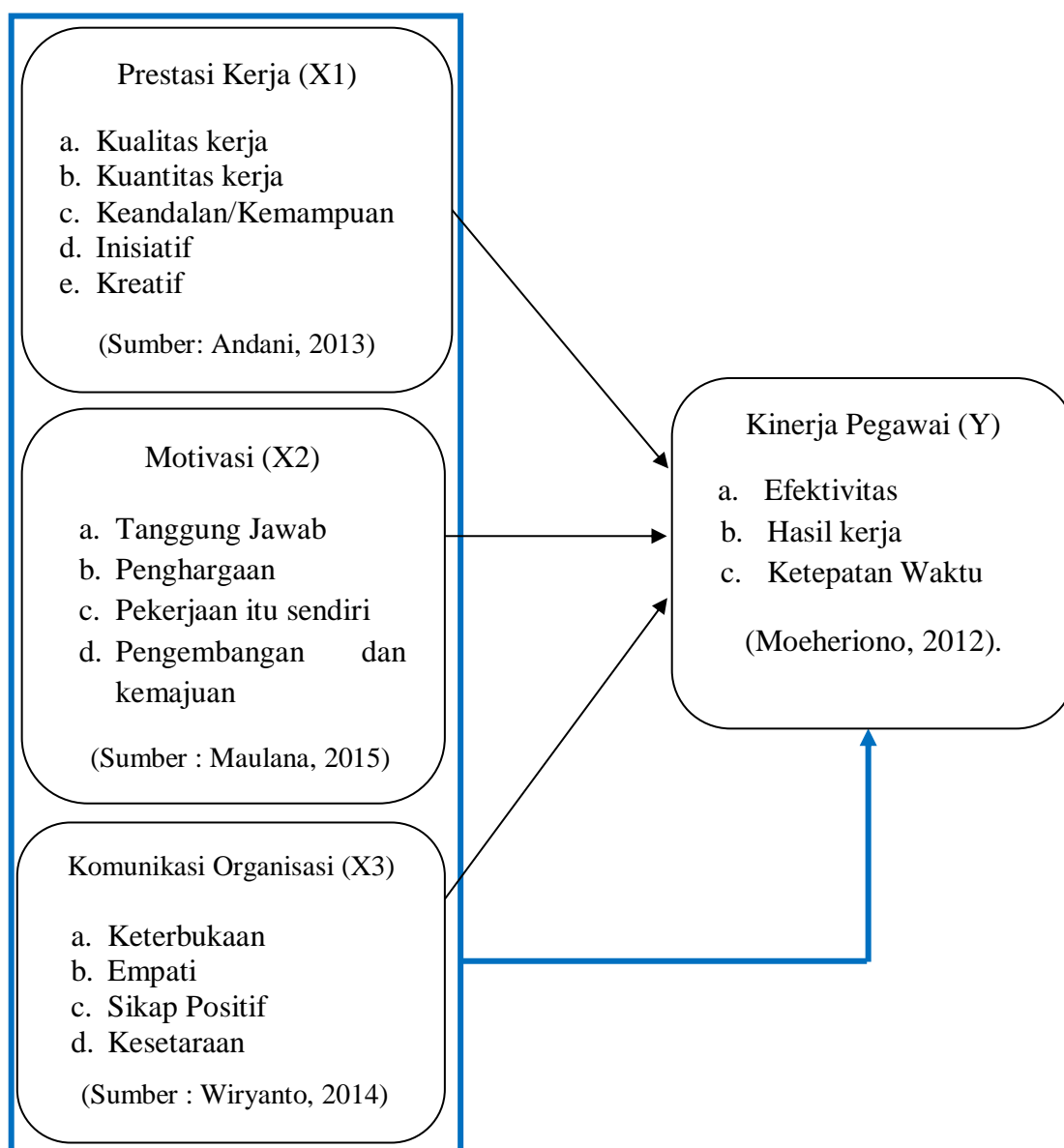
Motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Akbar dan Nurmijati, 2013).

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya organisasi juga perlu melakukan komunikasi secara intens. Menurut Sutrisno (2010:62) komunikasi organisasi tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas fungsinya

secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambahkan keahlian kerja tiap pegawainya sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif sehingga meningkatkan prestasi kerja tersendiri pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian variabel-variabel di atas yaitu komunikasi organisasi, kepribadian, pengembangan sumber daya manusia, dan prestasi kerja pegawai maka dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng
2. Prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng
3. Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Penjabaran mengenai variabel-variabel di atas beserta indikator ataupun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja (X_1)

Prestasi kerja adalah hasil kerja dari pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan baik kuantitas maupun kualitas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu (Sutrisno, 2014). Indikator untuk mengukur prestasi kerja pegawai yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan hubungan kerja.

2. Motivasi (X₂)

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Akbar, 2013). indikator motivasi yakni upah, status dan promosi.

3. Komunikasi Organisasi (X₃)

Komunikasi organisasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Indikator yang mempengaruhi komunikasi organisasi antara lain keterbukaan, empati, sikap positif dan kesetaraan.

4. Kinerja (Y)

Kinerja Pegawai adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Moeheriono, 2012). Indikator kinerja pegawai yakni efektivitas, kualitas dan ketepatan waktu.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, pendekatan kuantitatif diartikan sebagai pendekatan yang menghasilkan data, tulisan, dan tingkah laku yang didapat dari apa yang diamati. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau melukiskan apa yang sedang diteliti dan berusaha untuk memberikan gambaran yang jelas dan mendalam tentang apa yang diteliti dan menjadi suatu pokok permasalahan.

Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini diajukan untuk mempelajari kasus atau fenomena yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilakukan selama 2 (dua) Bulan mulai dari bulan Januari sampai Februari 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi (*universe*) adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir (*estimated*) (Saban Echdar, 2017 : 261). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 46 pegawai. Sampel

adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono dalam Saban Echdar, 2017 : 264). Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengamati dan mencatat langsung atas obyek yang

diteliti. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati fasilitas dan sarana serta perilaku responden.

b. Penyebaran Kuesioner

Teknik yang digunakan angket atau kuesioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pernyataan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

c. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Instrumen Penelitian

4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibitas.

a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2009), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi serta kinerja pegawai. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau sah apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau sah (Tiro dan Sukarna, 2012).

b. Uji reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Nasution (2010:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dapat mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliabel* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.6.2. Uji Asumsi Dasar

- a. Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis *independent sample test* dan ANOVA.
- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- c. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

- b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

- c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.7. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang diperlukan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Saban Echdar, 2017:227). Peneliti memberikan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

4.8. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum

melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

| | |
|---------------------------|-------------------------|
| Y | = Kinerja Pegawai |
| α | = Konstanta |
| X_1 | = Prestasi Kerja |
| X_2 | = Komunikasi Organisasi |
| X_3 | = Motivasi |
| $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ | = Koefisien Regresi |
| e | = Standar Error |

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja (X_1) motivasi (X_2) dan komunikasi organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji T. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : prestasi kerja (X_1) motivasi (X_2) dan komunikasi organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda;

- Ho : berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- Ha : berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2010).

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F_{hitung} dirumuskan sebagai berikut .

$$F = \frac{R^2}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$ Square

$n =$ banyaknya data

$k =$ banyaknya variabel independen

Sedangkan F_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2010)

- c) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- d) Jika $F_{hitung} <$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB V

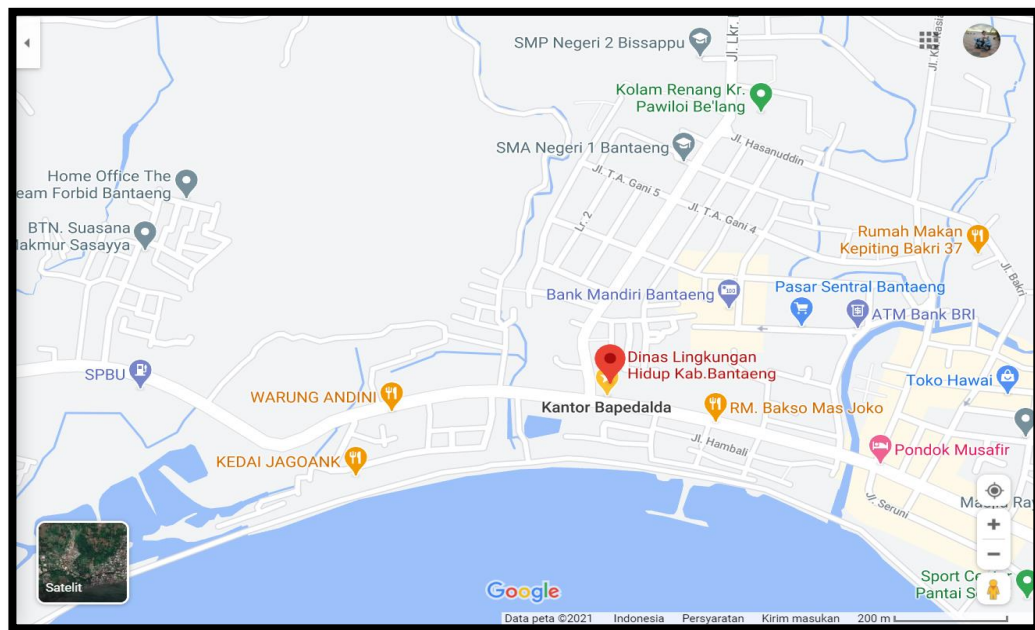
HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran umum obyek penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng yang beralamat di Jl. Pahlawan no.55, Bonto Sunggu, Bissappu, Kabupaten Bantaeng, Sulawesi Selatan 92451.

Gambar 5.1 Peta Lokasi Penelitian



Sumber: Google Map 2021

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng secara geografis terletak di Kabupaten Bantaeng. Kabupaten Bantaeng secara geografis terletak ± 120 km arah selatan Makassar, Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan dengan posisi 5°21'13" - 5°35'26" Lintang Selatan dan 119°51'42" - 120°05'27" Bujur Timur.

Kabupaten Bantaeng yang terletak di sebelah selatan berbatasan dengan :

Sebelah Utara : Kabupaten Gowa dan Bulukumba

Sebelah Timur : Kabupaten Bulukumba

Sebelah Selatan : Laut Flores

Sebelah Barat : Kabupaten Jeneponto

Luas wilayah daratannya 395,83 km² dan panjang pantai 21,5 km bentang lurus arah timur – barat wilayah kabupaten Bantaeng 20 mil x 7,2 km² atau 144 km² luas wilayah laut. Luas wilayah daratan + laut seluruhnya 539,83 km².

Wilayah kabupaten Bantaeng terbentang mulai dari tepi laut Flores hingga ke pegunungan sekitar Gunung Lompobattang yang ketinggiannya dari permukaan laut bervariasi antara 0 – 25 M sampai dengan ketinggian lebih dari 1000 M dari permukaan laut. Letak ketinggian antara 100 – 500 M dari permukaan laut mendominasi luas wilayah yakni 29,6 % dari luas keseluruhan wilayah kabupaten Bantaeng. Sedangkan luas yang terkecil adalah wilayah dengan ketinggian 0 – 25 M dari permukaan laut yang hanya 10,3 % dari luas keseluruhan wilayah.

Dengan letak geografi yang strategis, kabupaten Bantaeng lebih tepat disebut kabupaten "**Tiga Dimensi**" karena memiliki kondisi alam yang terdiri dari bukit pegunungan, lembah daratan dan pesisir pantai. Perubahan iklim di daerah ini terjadi 2 kali setiap tahunnya yang lebih dikenal dengan musim barat (musim hujan) yang terjadi antara bulan Oktober hingga Maret dan musim timur (musim kemarau) terjadi antara bulan April sampai September.

5.1.1.1 Visi dan Misi

A. Visi

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi yang sangat strategis dalam mendukung dan mewujudkan pelaksanaan otonomi daerah.

Sebagai bagian integral dari Pemerintah Kabupaten Bantaeng, Dinas Lingkungan Hidup mendukung pencapaian visi Kabupaten Bantaeng “Terwujudnya Masyarakat Bantaeng Yang Sejahtera Lahir Batin Berorientasi Pada Kemajuan, Keadilan, Kelestarian, Dan Keunggulan Berbasis Agama Dan Budaya Lokal Tahun 2023” melalui core business Dinas Lingkungan Hidup yaitu memberikan pelayanan teknis dan administrasi di bidang lingkungan hidup kepada masyarakat dan seluruh perangkat daerah.

B. Misi

Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng berdasar pada Misi Kabupaten Bantaeng poin ke-4 bahwa :

“Mengoptimalkan Kualitas dan Pemerataan Pembangunan Infrastruktur yang Berbasis Kelestarian Lingkungan”

Kelestarian Lingkungan Hidup adalah sebuah jaminan masa depan untuk anak cucu kita, karenanya pembangunan yang dilaksanakan hendaknya tidak mengakibatkan penurunan kualitas lingkungan hidup. Ketentraman masyarakat akan sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi dan iklim investasi.

Agar visi yang telah dirumuskan dapat secara bertahap diaplikasikan, maka perumusan misi adalah merupakan suatu hal yang sangat penting untuk

mengarahkan operasionalisasi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi yang telah ditetapkan.

Oleh karena merupakan penentu arah tindakan operasional organisasi maka perumusan misi perlu mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi organisasi.

5.1.1.2 Struktur organisasi

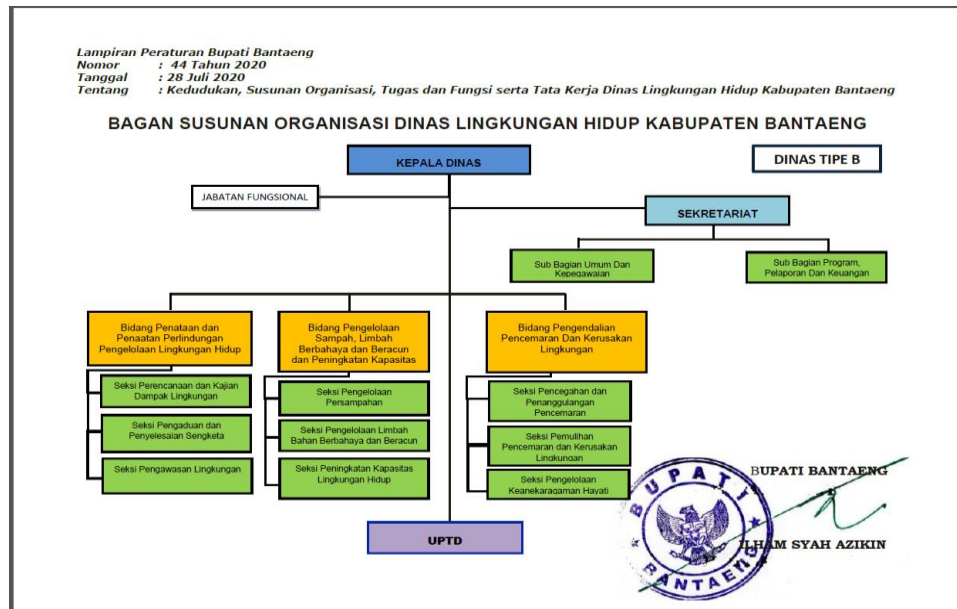
Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantaeng dan Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 44 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang meliputi kebijakan penataan, pemanfaatan, pengembangan, pemeliharaan, pengawasan dan pengendalian lingkungan hidup, kegiatan prioritas di bidang lingkungan hidup daerah yang harus dijabarkan kedalam tugas pokok dan fungsi lembaga lingkungan hidup daerah yang mengandung unsur pencegahan, penanggulangan dan pemulihan kualitas lingkungan, baik dari aspek koordinasi maupun pelaksanaan tugas mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan.

Struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup Daerah terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat
 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian
 2. Subbagian Program, Pelaporan dan Keuangan
- c. Bidang Penataan dan Penaatan Perlindungan Pengelolaan Lingkungan Hidup:
 1. Seksi Perencanaan dan Kajian Dampak Lingkungan
 2. Seksi Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa
 3. Seksi Pengawasan Lingkungan
- d. Bidang Pengelolaan Limbah dan Peningkatan Kapasitas:
 1. Seksi Pengelolaan Persampahan
 2. Seksi Pengelolaan Limbah B3
 3. Seksi Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup
- e. Bidang Pengendalian Pencemaran Dan Kerusakan Lingkungan:
 1. Seksi Pencegahan dan Penanggulangan Pencemaran
 2. Seksi Pemulihan Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan
 3. Seksi Pengelolaan Keanekaragaman Hayati
- f. Kelompok Jabatan Fungsional
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Struktur organisasi tersebut disajikan pada gambar 5.2 berikut :

Gambar 5.2 Bagan Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng



Sumber: Dokumentasi Sekretriari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng

5.1.1.3 Sumber daya OPD

Dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsinya Dinas Lingkungan Hidup didukung oleh sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana lainnya.

A. Sumber Daya Manusia

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng saat ini memiliki sumber daya aparatur menurut kepangkatan sebagai berikut :

| | | |
|---------------------------|---|----------------|
| 1. Pembina/Golongan IV | = | 1 Orang |
| 2. Penata/Golongan III | = | 20 Orang |
| 3. Pengatur/Golongan II | = | 10 Orang |
| 4. <u>Juru/Golongan I</u> | = | <u>6 Orang</u> |
| Jumlah | = | 37 Orang |

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng saat ini memiliki sumber daya aparatur menurut berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

| | | |
|------------------|---|----------------|
| 2) Magister (S2) | = | 7 Orang |
| 3) Sarjana (S1) | = | 13 Orang |
| 4) SLTA | = | 9 Orang |
| 5) SLTP | = | 5 Orang |
| 6) <u>SD</u> | = | <u>3 Orang</u> |
| J u m l a h | = | 37 Orang |

Jumlah pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng saat ini adalah :

| | | |
|------------------------------------|---|----------------|
| 1. Diklat Sispanas | = | - Orang |
| 2. Diklat Spamem/Diklat Pim Tk. II | = | - Orang |
| 3. Diklat Spama/Diklat Pim Tk. III | = | 3 Orang |
| 4. <u>Diklat Pim Tk. IV</u> | = | <u>2 Orang</u> |
| J u m l a h | = | 5 Orang |

B. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng adalah sebagai berikut :

| | | |
|---------------------------------------|---|---------|
| 1. Gedung Kantor | = | 1 Unit |
| 2. Gedung Laboratorium | = | 1 Unit |
| 3. Kendaraan Dinas Roda 2 | = | 7 Unit |
| 4. Kendaraan Dinas Roda 4 | = | 1 Unit |
| 5. Kendaraan Armada Pengangkut Sampah | = | 17 Unit |

| | | |
|-----------------------------------|---|---------|
| 6. Motor Gandeng Sampah | = | 16 Unit |
| 7. Tangki Penyiram Taman | = | 1 Unit |
| 8. Mobil Operasional Laboratorium | = | 1 Unit |

5.1.2 Deskripsi responden

Responden dalam penelitian ini adalah 46 orang ASN terdiri dari 37 orang PNS dan 9 orang tenaga kontrak pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Untuk melihat responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pekerjaan, dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut ini.

5.1.2.1 Deskripsi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki sebanyak 18 orang (40,91%) dan kelompok wanita sebanyak 26 orang (59,09%) , untuk lebih jelasnya akan disajikan profil responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|-----|---------------|---------------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 29 | 63,04 |
| 2. | Wanita | 17 | 36,96 |
| | Jumlah | 46 | 100 |

Sumber: Hasil olah data primer 2021

Dari tabel 5.1, responden berdasarkan jenis kelamin, dari 46 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini lebih banyak responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 29 orang (63,04%).

5.1.2.2 Deskripsi responden penelitian berdasarkan usia

Berdasarkan hasil studi ini diketahui bahwa responden yang memiliki usia < 31 tahun sebanyak 9 orang (19,5%), responden yang berusia 31 s/d 40 tahun sebanyak 9 orang (19,5%), responden berusia 41 s/d 50 tahun sebanyak 21 orang (45,7%), dan responden yang berusia >50 tahun sebanyak 7 orang (15,3%). Rata-rata responden pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng adalah berusia 41 s/d 50 tahun. Adapun identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia

| No. | Keterangan | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|--------|----------------------|---------------|----------------|
| 1. | Kurang dari 30 Tahun | 9 | 19,5 |
| 2. | 31 s/d 40 Tahun | 9 | 19,5 |
| 3. | 41 s/d 50 Tahun | 21 | 45,7 |
| 4. | 51 s/d 60 Tahun | 7 | 15,3 |
| Jumlah | | 46 | 100 |

Sumber: Hasil olah data primer 2021

5.1.2.3 Deskripsi responden penelitian berdasarkan lama kerja

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden. Oleh karena itulah dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan menjadi tiga bagian yaitu : Dasar, Menengah dan Tinggi. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja

| No. | Lama Kerja | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|--------|------------|---------------|----------------|
| 1. | < 10 | 14 | 30,43 |
| 2. | 10 s/d 20 | 28 | 60,87 |
| 3 | 21 s/d 30 | 3 | 6,53 |
| 4 | > 30 | 1 | 2,17 |
| Jumlah | | 46 | 100 |

Sumber : Sumber: Hasil olah data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.3 responden berdasarkan lama kerja, dari 46 orang responden yang diteliti, lebih banyak responden yang bekerja antara 10 s/d 20 tahun yaitu sebanyak 28 orang (60,87%)

5.1.3 Analisis persepsi responden terhadap variabel

Analisa ini dilakukan untuk memberikan gambaran tentang prestasi kerja, motivasi, komunikasi organisasi, dan kinerja ASN yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng merujuk pada hasil distribusi frekuensi jawaban responden dan tanggapan atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.

Untuk menganalisa guna memberikan gambaran terhadap hasil penelitian setiap variable yang diteliti apakah termasuk kategori yang sangat tinggi atau sangat memuaskan, ataukah termasuk dalam kategori yang rendah atau tidak memuaskan maka perlu diklasifikasi data jawaban responden tersebut berdasarkan klasifikasi data. Untuk menentukan klasifikasi data maka dilakukan:

- 1) Menentukan bobot penilaian untuk setiap pilihan yang ditentukan berdasarkan skala penilaian yaitu skala likert.
- 2) Menentukan skor nilai untuk setiap item pernyataan, yaitu dengan cara mengalikan bobot nilai dengan jumlah frekuensi.
- 3) Menentukan nilai terendah dan nilai tertinggi untuk memperoleh nilai interval kategori dimana nilai terendah adalah jumlah responden dikalikan satu ($46 \times 1 = 46$), dan tertinggi adalah jumlah responden dikalikan lima ($46 \times 5 = 230$)
- 4) Dikarenakan alternative jawaban ada lima sesuai dengan skala likert maka kategori penilaian juga ditetapkan menjadi lima pilihan, dimana untuk menentukan interval kategori dilakukan dengan: $JI = (230 - 46) / 5 = 37$ sehingga diperoleh kateori penilaian seperti tabel berikut:

Tabel 5.4 Skala Data

| Skala Data | Kelas | Kategori |
|------------|-----------|---------------|
| 1 | 46 – 83 | Sangat rendah |
| 2 | 84 – 122 | Rendah |
| 3 | 123 – 160 | Cukup |
| 4 | 161 – 198 | Tinggi |
| 5 | 199 – 230 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Variable dalam penelitian ini terdiri atas variable prestasi kerja, motivasi, komunikasi organisasi, dan kinerja. Adapun hasil analisis deskripsi dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan diuraikan sebagai berikut :

A. Prestasi Kerja (X1)

Kuesioner pada variabel prestasi kerja menggunakan skala 1-5. Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap prestasi kerja yang dicapai sangat rendah, artinya sangat kurang sesuai dengan asas keadilan, asas kelayakan, dan asas kewajaran, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap prestasi kerja yang dicapai sangat tinggi, artinya sangat sesuai dengan asas keadilan, asas kelayakan, dan asas kewajaran.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan prestasi kerja tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya” (X1.1), yaitu:

Tabel 5.5 Tanggapan Responden pada Butir Pernyataan X1.1
Penilaian Kinerja Saya Mencerminkan Kualitas Pekerjaan Saya

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|---------------|
| 1 | Setuju (4) | 28 | 60.9 | 112 | |
| 2 | Sangat Setuju (5) | 18 | 39.1 | 90 | |
| | Total | 46 | 100 | 202 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar 60,9 persen responden menyatakan setuju terhadap pernyataan “Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya”, sebanyak 18 responden atau sebesar 39,1 persen menyatakan setuju, 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 202 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng merasa kalau penilaian kerjanya sudah mencerminkan kualitas pekerjaannya.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan prestasi kerja tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Penilaian kinerja saya mencerminkan kuantitas pekerjaan saya” (X1.2), yaitu:

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.2
Penilaian kinerja saya mencerminkan kuantitas pekerjaan saya

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|-------|---------------------|---------------|----------------|------|---------------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 3 | 6.5 | 9 | |
| 2 | Setuju (4) | 24 | 52.2 | 96 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 19 | 41.3 | 95 | |
| Total | | 46 | 100 | 200 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 6,5 persen responden menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Penilaian kinerja saya

mencerminkan kuantitas pekerjaan saya”, sebanyak 24 responden atau sebesar 52,2 persen menyatakan setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 41,3 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 200 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng merasa kalau penilaian kinerjanya sudah mencerminkan kuantitas pekerjaannya.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan prestasi kerja tentang tanggapan responden terhadap pernyataan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan” (X1.3), yaitu:

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.3
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu
yang telah ditentukan

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|-------|---------------------|---------------|----------------|------|---------------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 1 | 2.2 | 3 | |
| 2 | Setuju (4) | 29 | 63 | 116 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 16 | 34.8 | 80 | |
| Total | | 46 | 100 | 199 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2 persen responden menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan”, sebanyak 29 responden atau sebesar 63 persen menyatakan setuju, sebanyak 16 responden

atau sebesar 16 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 199 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng merasa kalau mereka dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan prestasi kerja tentang tanggapan responden terhadap pernyataan saya dapat meminimalisir biaya pengeluaran dalam melakukan sebuah pekerjaan (X1.4), yaitu:

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.4
Saya dapat meminimalisir biaya pengeluaran dalam melakukan sebuah pekerjaan

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|------------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju(1) | 5 | 10.9 | 5 | |
| 2 | Tidak Setuju (2) | 1 | 2.2 | 2 | |
| 3 | Ragu-Ragu (3) | 3 | 6.5 | 9 | |
| 4 | Setuju (4) | 27 | 58.7 | 108 | |
| 5 | Sangat Setuju (5) | 10 | 21.7 | 50 | |
| | Total | 40 | 86.9 | 167 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 10,9 persen responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan “Saya dapat meminimalisir biaya pengeluaran dalam melakukan sebuah pekerjaan”, sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2 persen menyatakan tidak setuju, sebanyak 3

responden atau sebesar 6,5 persen menyatakan ragu-ragu, sebanyak 27 responden atau sebesar 58,7 persen menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden atau sebesar 21,7 persen menyatakan sangat setuju dengan skor item sebesar 167 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng merasa dapat meminimalisir biaya pengeluaran dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan prestasi kerja tentang tanggapan responden terhadap pernyataan "Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki" (X1.5), yaitu:

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.5
Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 3 | 6.5 | 9 | |
| 2 | Setuju (4) | 29 | 63 | 116 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 14 | 30.4 | 70 | |
| | Total | 46 | 99.9 | 195 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 6,5 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan "Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki", sebanyak 29 responden atau sebesar 63 persen menyatakan setuju, sebanyak 14 responden atau sebesar 30,4 persen menyatakan sangat setuju 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju,

dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 195 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng sudah memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan prestasi kerja tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja” (X1.5), yaitu:

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.6
Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|---------------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 3 | 6.5 | 9 | |
| 2 | Setuju (4) | 22 | 47.8 | 88 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 21 | 45.7 | 105 | |
| | Total | 46 | 100 | 202 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 6,5 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja”, sebanyak 22 responden atau sebesar 47,8 persen menyatakan setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 45,7 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 202 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan prestasi kerja tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya akan memberikan banyak kontribusi dalam OPD ini” (X1.7), yaitu:

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.7
Saya Akan Memberikan Banyak Kontribusi Dalam OPD Ini

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|-------|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 5 | 10.9 | 15 | |
| 2 | Setuju (4) | 29 | 63 | 116 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 12 | 26.1 | 60 | |
| Total | | 46 | 100 | 191 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 10,9 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya akan memberikan banyak kontribusi dalam OPD ini”, sebanyak 29 responden atau sebesar 63 persen menyatakan setuju, sebanyak 12 responden atau sebesar 26,1 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 191 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng akan memberikan banyak kontribusi dalam OPD ini.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan prestasi kerja tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja” (X1.8), yaitu:

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.8
 Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan Tanggung jawab saya selama
 bekerja

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|---------------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 1 | 2.2 | 3 | |
| 2 | Setuju (4) | 27 | 58.7 | 108 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 18 | 39.1 | 90 | |
| | Total | 46 | 100 | 201 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja”, sebanyak 27 responden atau sebesar 58,7 persen menyatakan setuju, sebanyak 18 responden atau sebesar 39,1 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 201 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa hasil penilaian kinerjanya mencerminkan tanggung jawabnya selama bekerja.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan prestasi kerja tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan” (X1.9), yaitu:

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X1.9
 Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 7 | 15.2 | 21 | |
| 2 | Setuju (4) | 29 | 63 | 116 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 10 | 21.7 | 50 | |
| | Total | 46 | 99.9 | 187 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 15,2 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan”, sebanyak 29 responden atau sebesar 63 persen menyatakan setuju, sebanyak 10 responden atau sebesar 21,7 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 187 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan.

B. Motivasi (X2)

Kuesioner pada variabel motivasi menggunakan skala 1-5. Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap motivasi yang diterima sangat rendah, artinya sangat kurang sesuai dengan asas keadilan, asas kelayakan, dan asas kewajaran, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa persepsi pegawai

terhadap motivasi yang dicapai sangat tinggi, artinya sangat sesuai dengan asas keadilan, asas kelayakan, dan asas kewajaran.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan motivasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan” (X2.1), yaitu:

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.1
Saya Selalu Meningkatkan Produktivitas Kerja Saya Untuk Mencapai Prestasi
yang Saya Inginkan

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|---------------|
| 1 | Setuju (4) | 22 | 47.8 | 88 | |
| 2 | Sangat Setuju (5) | 24 | 52.2 | 120 | |
| | Total | 46 | 100 | 208 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar 47,8 persen menyatakan setuju terhadap pernyataan “Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan”, sebanyak 24 responden atau sebesar 52,2 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 208 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan selalu meningkatkan produktivitas kerjanya untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan motivasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan standar yang diterapkan OPD” (X2.2), yaitu:

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.2
Saya Selalu Mengerjakan Tugas/Pekerjaan Dengan Standar yang Diterapkan
OPD

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|---------------|
| 1 | Setuju (4) | 31 | 67.4 | 124 | |
| 2 | Sangat Setuju (5) | 15 | 32.6 | 75 | |
| | Total | 46 | 100 | 199 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden atau sebesar 67,4 persen menyatakan setuju terhadap pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan standar yang diterapkan OPD”, sebanyak 15 responden atau sebesar 32,6 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 199 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan standar yang diterapkan OPD.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan motivasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas” (X2.3), yaitu:

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.3
 Saya Selalu Berusaha Meningkatkan Kemampuan Saya Dalam Menyelesaikan
 Tugas

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|---------------|
| 1 | Setuju (4) | 24 | 52.2 | 96 | |
| 2 | Sangat Setuju (5) | 22 | 47.8 | 110 | |
| | Total | 46 | 100 | 206 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden atau sebesar 52,2 persen menyatakan setuju terhadap pernyataan “Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas”, sebanyak 22 responden atau sebesar 47,8 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 206 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan selalu berusaha meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan motivasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya mampu mengarahkan, mendorong dan mempengaruhi rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas” (X2.4), yaitu:

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.4
 Saya Mampu Mengarahkan, Mendorong dan Mempengaruhi Rekan Kerja Atau
 Bawahan Saya Dalam Menyelesaikan Tugas

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|-------|---------------------|------------------|-------------------|------|----------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 4 | 8.7 | 12 | |
| 2 | Setuju (4) | 29 | 63 | 116 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 13 | 28.3 | 65 | |
| Total | | 46 | 100 | 193 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 8,7 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya mampu mengarahkan, mendorong dan mempengaruhi rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas”, sebanyak 29 responden atau sebesar 63 persen menyatakan setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 28,3 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 193 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan mampu mengarahkan, mendorong dan mempengaruhi rekan kerja atau bawahannya dalam menyelesaikan tugas.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan motivasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” (X2.5), yaitu:

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.5
Saya Selalu Membantu Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|---------------|
| 1 | Setuju (4) | 30 | 65.2 | 120 | |
| 2 | Sangat Setuju (5) | 16 | 34.8 | 80 | |
| | Total | 46 | 100 | 200 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 8,7 persen menyatakan setuju terhadap pernyataan “Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 16 responden atau sebesar 34,8 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 200 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan motivasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya memiliki kekuasaan dalam menyelesaikan pekerjaan” (X2.6), yaitu:

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.6
Saya Memiliki Kekuasaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Tidak Setuju (2) | 4 | 8.7 | 8 | |
| 2 | Ragu-Ragu (3) | 3 | 6.5 | 9 | |
| 3 | Setuju (4) | 34 | 73.9 | 136 | |
| 4 | Sangat Setuju (5) | 5 | 10.9 | 25 | |
| | Total | 42 | 91.3 | 170 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 8,7 persen menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki kekuasaan dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 3 responden atau sebesar 6,5 persen menyatakan ragu-ragu, sebanyak 34 responden atau sebesar 73,9 persen menyatakan setuju, sebanyak 5 responden atau sebesar 10.9 persen menyatakan sangat setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 170 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan memiliki kekuasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan motivasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja” (X2.7), yaitu:

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X2.7
Saya Mampu Menjalin Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|---------------|
| 1 | Setuju (4) | 30 | 65.2 | 120 | |
| 2 | Sangat Setuju (5) | 16 | 34.8 | 80 | |
| | Total | 46 | 100 | 200 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 65,2 persen menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja”, sebanyak 16 responden atau sebesar 34,8 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 200 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan diri mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.

C. Komunikasi Organisasi (X3)

Kuesioner pada variabel komunikasi organisasi menggunakan skala 1-5. Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap komunikasi organisasi sangat rendah, artinya sangat kurang sesuai dengan asas kelayakan, dan asas kewajaran, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap komunikasi organisasi yang dicapai sangat tinggi, artinya sangat sesuai dengan asas kelayakan, dan asas kewajaran.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi” (X3.1), yaitu:

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.1
Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan
terkait organisasi

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|---------------|
| 1 | Setuju (4) | 29 | 63 | 116 | |
| 2 | Sangat Setuju (5) | 17 | 37 | 85 | |
| | Total | 46 | 100 | 201 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 63 persen menyatakan setuju terhadap pernyataan “Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi”, sebanyak 17 responden atau sebesar 37 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 201 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Atasan menkomunikasikan hasil kinerja saya” (X2.7), yaitu:

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.2
Atasan Menkomunikasikan Hasil Kinerja Saya

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|-------|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Tidak Setuju (2) | 1 | 2.2 | 2 | |
| 2 | Ragu-Ragu (3) | 8 | 17.4 | 24 | |
| 3 | Setuju (4) | 24 | 52.2 | 96 | |
| 4 | Sangat Setuju (5) | 13 | 28.3 | 65 | |
| Total | | 45 | 97.9 | 185 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2 persen menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan “Atasan menkomunikasikan hasil kinerja saya”, sebanyak 8 responden atau sebesar 17,4 persen menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden atau sebesar 52,2 persen menyatakan setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 28,3 persen menyatakan sangat setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 185 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa atasan mengkomunikasikan hasil kinerja stafnya.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya

dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi kepada atasan” (X3.3), yaitu:

Tabel 5.23 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.3
Saya Dengan Mudah Dapat Melakukan Hubungan Komunikasi Kepada Atasan

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|-------|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Tidak Setuju (2) | 2 | 4.3 | 4 | |
| 2 | Ragu-Ragu (3) | 6 | 13 | 18 | |
| 3 | Setuju (4) | 25 | 54.3 | 100 | |
| 4 | Sangat Setuju (5) | 13 | 28.3 | 65 | |
| Total | | 44 | 95.6 | 183 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 4,3 persen menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan “Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi kepada atasan”, sebanyak 6 responden atau sebesar 13 persen menyatakan ragu-ragu, sebanyak 25 responden atau sebesar 54,3 persen menyatakan setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 28,3 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 183 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa mereka dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi kepada atasan.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Setiap kendala pekerjaan yang terjadi, saya komunikasikan kepada atasan” (X3.4), yaitu:

Tabel 5.24 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.4
Setiap Kendala Pekerjaan yang Terjadi, Saya Komunikasikan Kepada Atasan

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|---------------|
| 1 | Setuju (4) | 27 | 58.7 | 108 | |
| 2 | Sangat Setuju (5) | 19 | 41.3 | 95 | |
| | Total | 46 | 100 | 203 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 27 responden atau sebesar 58,7 persen menyatakan setuju terhadap pernyataan “Setiap kendala pekerjaan yang terjadi, saya komunikasikan kepada atasan”, sebanyak 19 responden atau sebesar 41,3 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan ragu-ragu, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 203 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa setiap kendala pekerjaan yang terjadi, selalu dikomunikasikan kepada atasan.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan” (X3.5), yaitu:

Tabel 5.25 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.5
 Saya Percaya Terhadap Rekan Kerja Saya Dalam Melakukan Pekerjaan

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 2 | 4.3 | 6 | |
| 2 | Setuju (4) | 29 | 63 | 116 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 15 | 32.7 | 75 | |
| | Total | 46 | 100 | 197 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 4,3 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan”, sebanyak 29 responden atau sebesar 63 persen menyatakan setuju, sebanyak 15 responden atau sebesar 32,7 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 197 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa mereka percaya terhadap rekan kerjanya dalam melakukan pekerjaan.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk” (X3.6), yaitu:

Tabel 5. 26 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.6 Dengan Rekan Kerja, Koordinasi Dan Kerjasama Terhadap Penyelesaian Pekerjaan Dapat Dengan Mudah Terbentuk

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|---------------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 2 | 4.3 | 6 | |
| 2 | Setuju (4) | 26 | 56.5 | 104 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 18 | 39.2 | 90 | |
| | Total | 46 | 100 | 200 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 4,3 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk”, sebanyak 26 responden atau sebesar 56,5 persen menyatakan setuju, sebanyak 18 responden atau sebesar 39,2 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 200 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi” (X3.7), yaitu:

Tabel 5. 27 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.7
Perbedaan Jabatan Tidak Menjadi Penghalang Bagi Saya Dalam Meperoleh
Informasi

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|----------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 5 | 10.9 | 15 | |
| 2 | Setuju (4) | 22 | 47.8 | 88 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 19 | 41.3 | 95 | |
| | Total | 46 | 100 | 198 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 4,3 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam meperoleh informasi”, sebanyak 22 responden atau sebesar 47,8 persen menyatakan setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 41,3 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 198 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang baginya dalam meperoleh informasi.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Perbedaan seksi tidak menjadi penghalan bagi saya dalam memperoleh informasi” (X3.8), yaitu:

Tabel 5. 28 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.8
Perbedaan Seksi Tidak Menjadi Penghalang Bagi Saya Dalam Memperoleh
Informasi

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|----------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 2 | 4.3 | 6 | |
| 2 | Setuju (4) | 32 | 69.6 | 128 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 12 | 26.1 | 60 | |
| | Total | 46 | 100 | 194 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 4,3 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Perbedaan seksi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi”, sebanyak 32 responden atau sebesar 69,6 persen menyatakan setuju, sebanyak 12 responden atau sebesar 26,1 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 194 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa perbedaan seksi tidak menjadi penghalang baginya dalam memperoleh informasi.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber” (X3.9), yaitu:

Tabel 5. 29 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan X3.9
Saya Dapat Menerima Informasi Dari Berbagai Sumber

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|---------------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 3 | 6.5 | 9 | |
| 2 | Setuju (4) | 24 | 52.2 | 96 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 19 | 41.3 | 95 | |
| | Total | 46 | 100 | 200 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 6,5 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya dapat menerima informasi, berbagai sumber”, sebanyak 24 responden atau sebesar 52,2 persen menyatakan setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 41,3 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 200 yang tergolong kategori sangat tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa mereka dapat menerima informasi dari berbagai sumber.

D. Kinerja (Y)

Kuesioner pada variabel kinerja menggunakan skala 1-5. Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap kinerja sangat rendah, artinya sangat kurang sesuai dengan asas kelayakan, dan asas kewajaran, sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap kinerja yang dicapai sangat tinggi, artinya sangat sesuai dengan asas kelayakan, dan asas kewajaran.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan kinerja tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Pekerjaan yang saya kerjakan dapat selesai sesuai harapan” (Y1), yaitu:

Tabel 5.30 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y1 Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Dapat Selesai Sesuai Harapan

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 1 | 2.2 | 3 | |
| 2 | Setuju (4) | 31 | 67.4 | 124 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 14 | 30.4 | 70 | |
| | Total | 46 | 100 | 197 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Pekerjaan yang saya kerjakan dapat selesai sesuai harapan”, sebanyak 31 responden atau sebesar 67,4 persen menyatakan setuju, sebanyak 14 responden atau sebesar 30,4 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 197 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai sesuai harapan.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dan tepat waktu” (Y2), yaitu:

Tabel 5. 31 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y2
 Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dan tepat waktu

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 3 | 6.5 | 9 | |
| 2 | Setuju (4) | 29 | 63 | 116 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 14 | 30.4 | 70 | |
| | Total | 46 | 99.9 | 195 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 6,5 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dan tepat waktu”, sebanyak 29 responden atau sebesar 63 persen menyatakan setuju, sebanyak 14 responden atau sebesar 30,4 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 195 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa mereka dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dan tepat waktu.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan” (Y3), yaitu:

Tabel 5. 32 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y3
Saya Memiliki Pengetahuan Tentang Pekerjaan Yang Diberikan

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|-------|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Tidak Setuju (2) | 1 | 2.2 | 2 | |
| 2 | Ragu-Ragu (3) | 2 | 4.3 | 6 | |
| 3 | Setuju (4) | 24 | 52.2 | 96 | |
| 4 | Sangat Setuju (5) | 19 | 41.3 | 95 | |
| Total | | 45 | 97.8 | 197 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2,2 persen menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 2 responden atau sebesar 4,3 persen menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden atau sebesar 52,2 persen menyatakan setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 41,3 persen menyatakan sangat setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 197 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa mereka memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik” (Y4), yaitu:

Tabel 5. 33 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y4
Pekerjaan Yang Saya Selesaikan Dapat Diterima Dengan Baik

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|------------------|-------------------|------|----------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 5 | 10,9 | 15 | |
| 2 | Setuju (4) | 26 | 56,5 | 104 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 15 | 32,6 | 75 | |
| | Total | 46 | 100 | 194 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 10,9 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik”, sebanyak 26 responden atau sebesar 56,5 persen menyatakan setuju, sebanyak 15 responden atau sebesar 32,6 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 194 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa pekerjaan yang diselesaikan dapat diterima dengan baik.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya selalu hadir untuk bekerja sesuai jam kantor” (Y5), yaitu:

Tabel 5. 34 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y5
Saya Selalu Hadir Untuk Bekerja Sesuai Jam Kantor

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|----|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Ragu-Ragu (3) | 7 | 15.2 | 21 | |
| 2 | Setuju (4) | 24 | 52.2 | 96 | |
| 3 | Sangat Setuju (5) | 15 | 32.6 | 75 | |
| | Total | 46 | 100 | 192 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 15,2 persen menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya selalu hadir untuk bekerja sesuai jam kantor”, sebanyak 24 responden atau sebesar 52,2 persen menyatakan setuju, sebanyak 15 responden atau sebesar 32,6 persen menyatakan sangat setuju, 0 responden atau 0% menyatakan tidak setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 192 yang tergolong kategori tinggi. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa mereka selalu hadir untuk bekerja sesuai jam kantor.

Tabel berikut ini memperlihatkan tabulasi data terkait dengan pernyataan komunikasi organisasi tentang tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain” (Y5), yaitu:

Tabel 5. 35 Tanggapan Responden Pada Butir Pernyataan Y6
Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Bantuan Orang Lain

| No | Tanggapan Responden | Frekuensi (F) | Persentase (%) | Skor | KATEGORI |
|-------|---------------------|---------------|----------------|------|----------|
| 1 | Tidak Setuju (2) | 11 | 23.9 | 22 | |
| 2 | Ragu-Ragu (3) | 8 | 17.4 | 24 | |
| 3 | Setuju (4) | 19 | 41.3 | 76 | |
| 4 | Sangat Setuju (5) | 8 | 17.4 | 40 | |
| Total | | 35 | 76.1 | 140 | Cukup |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas terkait tanggapan responden atas pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 23,9 persen menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain”, sebanyak 8 responden atau sebesar 17,4 persen menyatakan ragu-ragu, sebanyak 19 responden atau sebesar 41,3 persen menyatakan setuju, sebanyak 8 responden atau sebesar 17,4 persen menyatakan sangat setuju, dan 0 responden atau 0% menyatakan sangat tidak setuju, dengan skor item sebesar 140 yang tergolong kategori cukup. Sehingga dari data tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa mereka cukup bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

5.1.4 Validitas dan reliabilitas

Uji instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dan realibilitas *crombach Alpha*, Teknik pengambilan data realibility dan validity menggunakan teknik *One Shot* yaitu pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya

dibandingkan dengan pernyataan lain. Pengujian reliabilitas dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu. Jika pernyataan tidak valid, maka pernyataan tersebut dibuang. pernyataan yang sudah valid baru secara bersama-sama diukur reliabilitasnya. Untuk keperluan uji instrumen/kuesioner ini, responden yang digunakan adalah pada lokasi yang sama dengan lokasi dengan menggunakan 46 sampel.

5.1.4.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan (Imam Ghozali, 2011: 53). Pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dan juga butir kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,291.

1) Variabel Prestasi Kerja

Table 5.36 Uji Validitas Prestasi Kerja

| No. | Konstruk Penilaian | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | N | Ket. |
|-----|--------------------|---------------------|-----------------|----|-------|
| 1 | X1.1 | 0,651** | 0,000 | 46 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,622** | 0,000 | 46 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,590** | 0,000 | 46 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,771** | 0,000 | 46 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,820** | 0,000 | 46 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,829** | 0,000 | 46 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,817** | 0,000 | 46 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,605** | 0,000 | 46 | Valid |
| 9 | X1.9 | 0,763** | 0,000 | 46 | Valid |

Sumber : Data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

Di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,291. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja adalah valid.

2) Variabel Motivasi

Table 5.37 Uji Validitas Motivasi

| No. | Konstruk Penilaian | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | N | Ket. |
|-----|--------------------|---------------------|-----------------|----|-------|
| 1 | X2.1 | 0,581** | 0,000 | 46 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,653** | 0,000 | 46 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,584** | 0,000 | 46 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,846** | 0,000 | 46 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,530** | 0,000 | 46 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,739** | 0,000 | 46 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0,659** | 0,000 | 46 | Valid |

Sumber : Data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

Di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,291. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel motivasi adalah valid.

3) Variabel Komunikasi Organisasi

Table 5.38 Uji Validitas Komunikasi Organisasi

| No. | Konstruk Penilaian | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | N | Ket. |
|-----|--------------------|---------------------|-----------------|----|-------|
| 1 | X3.1 | 0,747** | 0,000 | 46 | Valid |
| 2 | X3.2 | 0,689** | 0,000 | 46 | Valid |
| 3 | X3.3 | 0,825** | 0,000 | 46 | Valid |
| 4 | X3.4 | 0,700** | 0,000 | 46 | Valid |
| 5 | X3.5 | 0,687** | 0,000 | 46 | Valid |
| 6 | X3.6 | 0,718** | 0,000 | 46 | Valid |
| 7 | X3.7 | 0,767** | 0,000 | 46 | Valid |
| 8 | X3.8 | 0,732** | 0,000 | 46 | Valid |
| 9 | X3.9 | 0,626** | 0,000 | 46 | Valid |

Sumber : Data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

Di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai signifikan 0,05 dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,291. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel komunikasi organisasi adalah valid.

4) Variabel Kinerja

Table 5.39 Uji Validitas Kinerja

| No. | Konstruk Penilaian | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | N | Ket. |
|-----|--------------------|---------------------|-----------------|----|-------|
| 1 | Y1 | 0,777** | 0,000 | 46 | Valid |
| 2 | Y2 | 0,796** | 0,000 | 46 | Valid |
| 3 | Y3 | 0,630** | 0,000 | 46 | Valid |
| 4 | Y4 | 0,746** | 0,000 | 46 | Valid |
| 5 | Y5 | 0,741** | 0,000 | 46 | Valid |
| 6 | Y6 | 0,868** | 0,000 | 46 | Valid |

Sumber : Data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

Di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,291.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kinerja adalah valid.

5.1.4.2 Uji realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Hasil uji realibilitas masing-masing item ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 5.40 Hasil Uji Realibilitas

| No | Variabel | Nilai Cronbach Alfa | reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 | Keputusan |
|----|-----------------------|---------------------|--|-----------|
| 1 | Prestasi Kerja | 0,868 | 0,868>0,60 | Realibel |
| 2 | Motivasi | 0,781 | 0,781>0,60 | Realibel |
| 3 | Komunikasi Organisasi | 0,880 | 0,880>0,60 | Realibel |
| 4 | Kinerja | 0,839 | 0,839>0,60 | Realibel |

Sumber: Data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

Berdasarkan tabel 5.40 dari 4 variabel yang diuji realibilitas menunjukkan nilai masing-masing *cronbach alpha* > dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan butir pernyataan dari keempat variabel yang terdiri atas 31 butir pernyataan adalah realibel.

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua variabel yang berkaitan dengan variabel independen (prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha

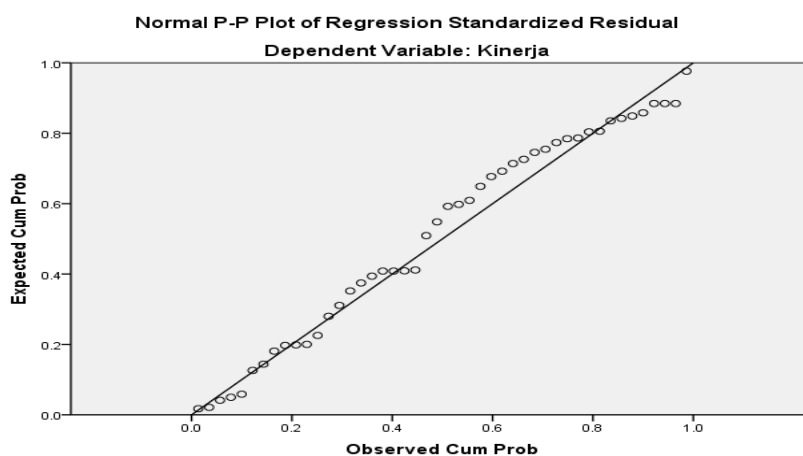
yang positif, berturut-turut 0,868, 0,781 dan 0,880 lebih besar dari 0,60. dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis dalam penelitian ini.

5.1.5 Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

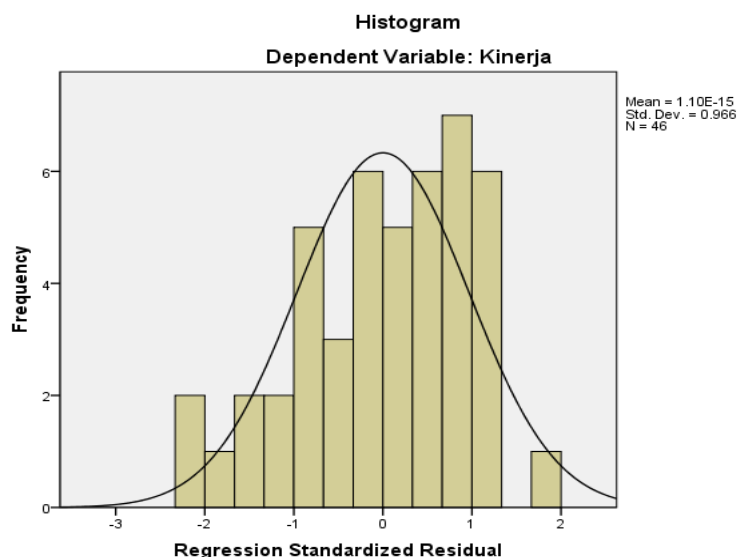
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.3 Grafik *Normal Probability Plot*



Sumber : data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

Gambar 5.4 Grafik Histogram



Sumber : data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

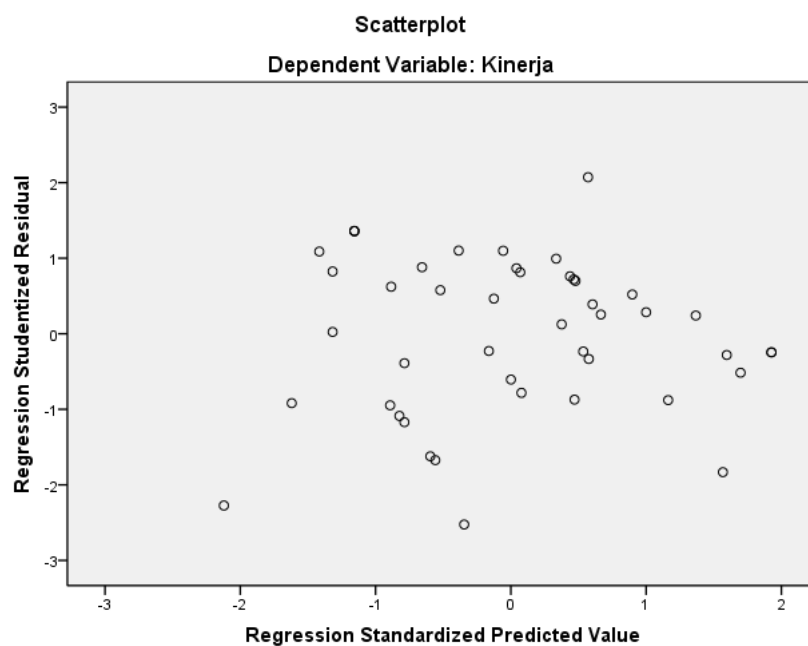
Dengan melihat tampilan grafik normal probability plot maupun grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedestisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedestisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada

grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedestisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedestisitas (Ghozali, 2011: 139).

Gambar 5.5 Uji Heteroskedistisitas



Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian model regresi ini layak dipakai untuk variabel prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja ASN.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Imam Ghozali, 2011: 105). Deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* (TOL). Regresi bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF <10 dan nilai TOL >0.1 (Imam Ghozali, 2011: 106).

Tabel 5.41 Uji Multikolinearitas

| | | Coefficients ^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-----------|-------------------------|--|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 | (Constant) | -7.787 | 2.432 | | -3.202 | .003 | | | |
| | Prestasi Kerja | .187 | .088 | .247 | 2.126 | .039 | .286 | 3.495 | |
| | Motivasi | .470 | .151 | .373 | 3.119 | .003 | .269 | 3.713 | |
| | Komunikasi Organisasi | .294 | .132 | .365 | 2.223 | .032 | .143 | 6.980 | |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

5.1.6 Hasil pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis H_1 , H_2 dan H_3 dilakukan dengan analisis regresi berganda pengaruh Prestasi Kerja, Motivasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja ASN. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut.

a. Uji parameter individual (uji statistik t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja ASN) yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji t (uji parsial) adalah $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ jadi H_0 diterima dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ jadi H_0 ditolak (Priyatno, 2012 : 59).

Tabel 5. 42 Uji Parameter Individual (uji statistik t)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -7.787 | 2.432 | | -3.202 | .003 |
| | Prestasi Kerja | .187 | .088 | .247 | 2.126 | .039 |
| | Motivasi | .470 | .151 | .373 | 3.119 | .003 |
| | Komunikasi Organisasi | .294 | .132 | .365 | 2.223 | .032 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

Berdasarkan tabel 5.42 di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -7,787 + 0,187X_1 + 0,470X_2 + 0,294X_3$$

Artinya nilai konstanta sebesar $-7,787$ menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independen (prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi) maka nilai Y (kinerja) sebesar $-7,787$.

Angka koefisien X_1 $0,187$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan prestasi kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja ASN sebesar $0,187$. Koefisien X_2 $0,470$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja ASN sebesar $0,470$. Koefisien X_3 $0,294$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi 1% akan meningkatkan kinerja ASN sebesar $0,294$.

b. Uji Signifikansi simultan (uji stasistik F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Menurut Santoso (2004: 120) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas lebih besar dari $0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas lebih kecil dari $0,05$, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 5.43 Uji Signifikansi Simultan (uji stasistik F)

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 372.501 | 3 | 124.167 | 72.563 | .000 ^a |
| | Residual | 71.868 | 42 | 1.711 | | |
| | Total | 444.370 | 45 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Prestasi Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel di atas, diperoleh F_{hitung} sebesar 72,563 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,83 yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan derajat $df_1 = k-1$ (4-1) dan $df_2 = n-k$ (46-4) pada taraf signifikansi 0.05. Karena $F_{hitung} > F_{tabel} = 72,563 > 2,83$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya dapat dikatakan bahwa variabel prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja ASN.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pahrurroji (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja ASN). Nilai koefisien determinasi

adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011: 97).

Nilai R^2 berkisar dari 0 sampai 1. Jika mendekati 1 berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin mendekati angka 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen untuk dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011: 97).

Table 5.44 Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .916 ^a | .838 | .827 | 1.308 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Prestasi Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah peneliti menggunakan SPSS 19

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai R sebesar 0.916^a atau 91,6% hal ini berarti hubungan atau korelasi antara variabel independen (prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi) kuat. Nilai adjusted R square sebesar 0.838 atau 83.8%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja ASN yang dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi adalah sebesar 83.8%. Sedangkan sisanya sebesar 0.162 atau 16,2% (1-0.838) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis akan dibahas hasil pembuktian hipotesis sebagai berikut:

5.2.1 Analisis korelasi

- 1) Prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Hasil pengujian variabel independen (prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja ASN) secara individual (parsial) yang dilakukan dengan uji t (tabel 5.42) maka dapat disimpulkan mengenai pengujian hipotesis secara parsial yang telah dibuat sebelumnya sebagai berikut:

- 1) Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja ASN

Dapat dilihat pada tabel 5.42 variabel prestasi kerja mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,126 > 2,018$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN

Dapat dilihat pada tabel 5.42 variabel motivasi mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,119 > 2,018$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

variabel kinerja ASN. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pahrurroji (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan hasil ini Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dapat terus meningkatkan motivasi karena berpengaruh terhadap kinerja ASN.

3) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja ASN

Dapat dilihat pada tabel 5.42 variabel komunikasi organisasi mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,223 > 2.01808$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0.032 < 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN. Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pahrurroji (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dapat terus meningkatkan komunikasi organisasi karena berpengaruh terhadap kinerja ASN.

2) Prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 5.43. (uji statistik F) menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana nilai signifikansi diperoleh lebih kecil dari 0,05, atau $72,563 >$

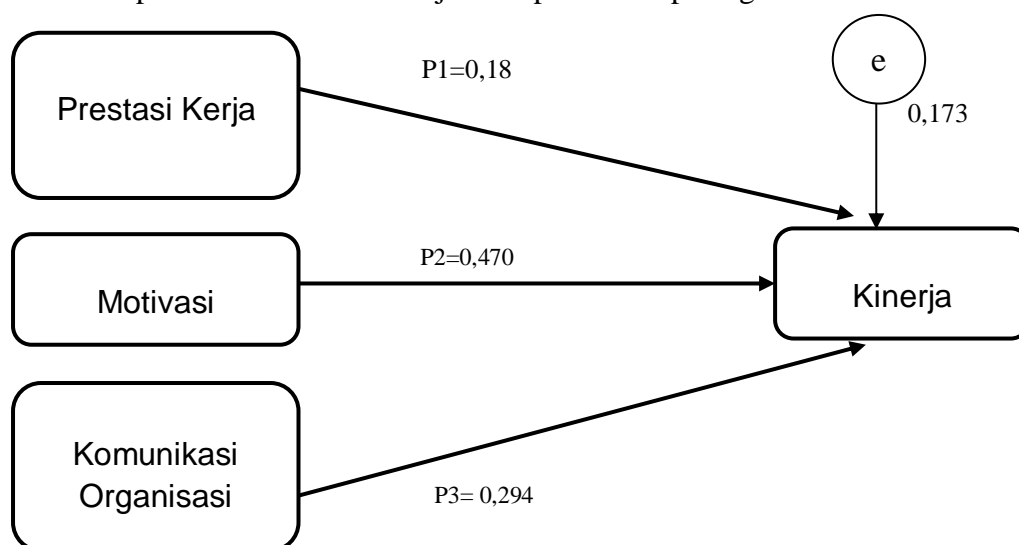
2,83. maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas (prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat (kinerja ASN).

- 3) Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN sebagaimana ditunjukkan pada tabel 5.42, yang mana koefisien X_2 (motivasi) sebesar 0,470 atau 47% berpengaruh terhadap kinerja ASN. Sedangkan koefisien X_1 (prestasi kerja) sebesar 0,187 atau 18,7% berpengaruh terhadap kinerja ASN dan koefisien X_3 (komunikasi organisasi) sebesar 0,294 atau 29,4% berpengaruh terhadap kinerja ASN.

5.2.2 Diagram jalur

Interpretasi dari hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.5 Diagram Jalur

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan peneliti terhadap 46 ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng
2. Prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng
3. Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.
4. Diketahui bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 18,7 persen. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 47,0 persen. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 29,4 persen..
5. Pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independent (prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi) dapat menjelaskan variabel dependent (kinerja ASN) sebesar 83,8 persen. Hal

ini berarti semakin baik atau tinggi prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi maka diharapkan kinerja ASN semakin baik dan tinggi pula. Berdasarkan hasil penelitian ini, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng perlu memperhatikan capaian prestasi kerja para ASN, begitu juga dengan peningkatan motivasi para ASN agar dapat semakin termotivasi dalam bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Tingkat komunikasi organisasi juga harus tetap dijaga dengan baik agar para ASN dapat lebih efektif dalam bekerja. Dengan semakin meningkatnya kinerja ASN maka visi, misi dan tujuan organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dapat tercapai.

6.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Pencapaian prestasi kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN. ASN dengan prestasi kerja yang baik cenderung untuk melakukan pencapaian yang lebih baik lagi.
 - b. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN. ASN dengan motivasi kerja yang tinggi tentunya mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada ASN dengan motivasi kerja yang sedang maupun rendah. Diharapkan pemerintah daerah dapat menumbuhkan motivasi kerja

pada diri ASN dengan berbagai cara sesuai dengan kemampuan pemerintah daerah dan menarik ASN.

- c. Komunikasi organisasi yang baik antara bawahan dan atasan, sesama bawahan, maupun lintas bidang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi ASN untuk meningkatkan kinerjanya melalui prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi.

6.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara terperinci dikemukakan beberapa saran yang mendukung peningkatan kinerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng :

1. Prestasi kerja pegawai memiliki kontribusi yang paling kecil terhadap peningkatan kinerja ASN, olehnya itu disarankan kepada instansi terkait untuk melakukan usaha-usaha peningkatan prestasi kerja ASN melalui pemberian peluang untuk mengembangkan prestasi kerja berdasarkan tugas pokok masing-masing ASN.
2. Secara umum motivasi memiliki kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja ASN, oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup harus dapat memastikan bahwa kebutuhan para ASN sudah terpenuhi dengan baik.

3. Komunikasi organisasi juga memiliki kontribusi yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja ASN. Beberapa responden menanggapi ragu-ragu dan tidak setuju terhadap pernyataan “atasan mengkomunikasikan hasil kinerja saya” begitu pula dengan pernyataan “saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan”, maka komunikasi antara atasan dan bawahan harus terjaga dengan baik dan atasan seharusnya mengkomunikasikan hasil kinerja ASN, begitu pula dengan komunikasi antar satu bidang dengan bidang yang lain. Harus ada keterbukaan informasi yang dapat memperlancara peningkatan kinerja ASN secara khusus, maupun kinerja organisasi secara umum.
4. Beberapa responden menanggapi ragu-ragu dan tidak setuju terhadap pernyataan “saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan” begitu pula dengan pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain”, menunjukkan kalau ada beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya, olehnya itu bagian personalia harusnya dapat lebih memperhatikan penempatan pegawai yang disesuaikan dengan keahliannya atau latar belakang pendidikannya.
5. Untuk pengembangan penelitian kedepan disarankan kepada peneliti agar menambahkan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar diperoleh gambaran yang lebih luas tentang factor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- _____, Imam, 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”, Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Harahap, 2016. *Analisis Pengaruh Kepribadian dan Pengembangan Sumber daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara*, Jurnal : Repositori Institusi, Universitas Sumatera Utara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Helmi, Syafrizal dan Muslich Lutfi, 2012. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 3, USU Press, Medan.
- Komala, L. 2014. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, Anwar Prabu, 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasution. 2011. *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Panggabean, Mutiara, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Purwanto, Ngilim. 2011. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Ramadhan, Bayu, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan PT. SYNGENTA INDONESIA* Yogyakarta, Tesis, Program Pascasarjana UPN, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri Mohdfawzi Ahmad, (2015). *Performance Appraisal System yang Tepat untuk Menilai Prestasi kerja pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, Veithzal dan Basri Mohdfawzi Ahmad, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung.
- Singarimbun, Masri. Sofian Efendi, 2009. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sutrisno Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- _____, 2014. *Pengaruh Pengembangan SDm dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik*, Jurnal: Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Tiro dan Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Wildhatun, Sholihat, 2013. *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi*. Tesis, Program Pascasarjana UPI, Bandung.
- Wiryanto. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grasindo.

LAMPIRAN 1 : IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

Alamat : Jl.Kartini No.2, Kab. Bantaeng Email : dpmptap.bantaengkab@gmail.com , website : dpmptap.bantaengkab.go.id

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 601/12/IPL/DPM-PTS/PII/2021

DA SAR HUKUM :

1. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 57 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 85 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Administrasi Perizinan dan Non Perizinan;

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : IRWAN
Jenis Kelamin : Pria
N I M : 2018MM21887
No.KTP : 7302011708770005
Program Studi : Magister Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa S2 STIE Nobel Indonesia Makassar
Alamat : Gunung Jati, Desa Bonto Macinna, Kec. Gantarang, Kab. Bulukumba

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Tesis dan Judul :
"Pengaruh Prestasi Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng"

Lokasi Penelitian : Dinas Lingkungan Hidup Kab.Bantaeng

Lama Penelitian : Selama bulan Januari – Februari 2021

Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami dapat *Menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudahnya melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan harus melapor kepada pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat-istiadat daerah setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Bantaeng Cq.Kepala Kantor Kesatuan Bangsa,Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Bantaeng;
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata Pemegang Surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas;

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



1202119009000034



Diterbitkan di Kabupaten Bantaeng
Pada Tanggal : 20 Januari 2021

a.n **BUPATI BANTAENG**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP,



MUHAMMAD TAFSIR P. S.S. M.AP

Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 19690515 199803 1 012

LAMPIRAN 2 : KUESIONER PENELITIAN

SURAT PENGANTAR KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Pegawai/ASN

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng

di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Makassar yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng”, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi angket ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamn kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya berterima kasih atas kerja samanya.

Hormat Saya,

Peneliti

I R W A N
2018.MM.2.1887

**KUESIONER PRESTASI KERJA, MOTIVASI, KOMUNIKASI
ORGANISASI DAN KINERJA**

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
 3. Usia :
 4. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang bapak/ibu alami dengan cara memberi tanda cheklist (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

| N O | DAFTAR PERNYATAAN PRESTASI KERJA (X1) | JAWABAN | | | | |
|--------|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya. | | | | | |
| 2. | Penilaian kinerja saya mencerminkan kuantitas pekerjaan saya. | | | | | |
| 3. | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan. | | | | | |
| 4. | Saya dapat meminimalisir biaya pengeluaran dalam melakukan sebuah pekerjaan. | | | | | |
| 5. | Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | | |
| 6. | Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja | | | | | |
| 7. | Saya akan memberikan banyak kontribusi dalam OPD ini | | | | | |
| 8. | Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan Tanggung jawab saya selama bekerja | | | | | |
| 9. | Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan. | | | | | |

| NO | DAFTAR PERNYATAAN MOTIVASI (X2) | JAWABAN | | | | |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan | | | | | |
| 2. | Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan standar yang diterapkan OPD | | | | | |
| 3. | Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas | | | | | |
| 4. | Saya mampu mengarahkan, mendorong dan mempengaruhi rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas | | | | | |
| 5. | Saya selalu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 6. | Saya memiliki kekuasaan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 7. | Saya mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja | | | | | |

| NO | DAFTAR PERNYATAAN KOMUNIKASI ORGANISASI (X3) | JAWABAN | | | | |
|----|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi | | | | | |
| 2. | Atasan menkomunikasikan hasil kinerja saya | | | | | |
| 3. | Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi kepada atasan | | | | | |
| 4. | Setiap kendala pekerjaan yang terjadi, saya komunikasikan kepada atasan | | | | | |
| 5. | Saya percaya terhadap rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| 6. | Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk | | | | | |
| 7. | Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi | | | | | |
| 8. | Perbedaan seksi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi | | | | | |
| 9. | Saya dapat menerima informasi dari berbagai sumber | | | | | |

| NO | DAFTAR PERNYATAAN KINERJA (Y) | JAWABAN | | | | |
|----|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Pekerjaan yang saya kerjakan dapat selesai sesuai harapan | | | | | |
| 2. | Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dan tepat waktu | | | | | |
| 3. | Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| 4. | Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik | | | | | |
| 5. | Saya selalu hadir untuk bekerja sesuai jam kantor | | | | | |
| 6. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain | | | | | |

LAMPIRAN 3 : TABULASI JAWABAN KUESIONER

| No. Responde n | PRESTASI KERJA | | | | | | | | | |
|----------------------|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | TX1 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |

| No. Responden | MOTIVASI | | | | | | | |
|------------------|----------|------|------|------|------|------|------|-----|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | TX2 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 25 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 25 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 25 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 30 |

| No. Responden | MOTIVASI | | | | | | | |
|------------------|----------|------|------|------|------|------|------|-----|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | TX2 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 30 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 26 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 30 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |

| No. Responden | KOMUNIKASI | | | | | | | | | |
|------------------|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | TX3 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 22 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 24 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |

| No. Responden | KINERJA | | | | | | |
|------------------|---------|----|----|----|----|----|----|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | TY |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 21 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

| No. Responden | KINERJA | | | | | | |
|------------------|---------|----|----|----|----|----|----|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | TY |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 21 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 21 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 21 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 21 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 21 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 21 |

LAMPIRAN 4 : SURAT KETERANGAN VALIDASI DATA NII



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.043/DBK/S.KET/NII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : IRWAN
NIM : 2018MM21887
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Alamat/No.Hp : 08114110877

Adalah benar telah melakukan validasi data di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 26 Januari 2021
Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

LAMPIRAN 5 : HASIL ANALISIS DATA

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.290$)**
- ### 1. VALIDITAS PRETASI KERJA

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | Prestasi Kerja |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .726** | .272 | .309* | .534** | .364* | .474** | .622** | .208 | .651** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .068 | .037 | .000 | .013 | .001 | .000 | .165 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .726** | 1 | .410** | .207 | .467** | .404** | .344* | .629** | .178 | .622** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .005 | .168 | .001 | .005 | .019 | .000 | .237 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .272 | .410** | 1 | .307* | .486** | .428** | .412** | .279 | .422** | .590** |
| | Sig. (2-tailed) | .068 | .005 | | .038 | .001 | .003 | .004 | .061 | .003 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .309* | .207 | .307* | 1 | .627** | .657** | .600** | .134 | .683** | .771** |
| | Sig. (2-tailed) | .037 | .168 | .038 | | .000 | .000 | .000 | .375 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .534** | .467** | .486** | .627** | 1 | .557** | .616** | .365* | .662** | .820** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .001 | .000 | | .000 | .000 | .013 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .364* | .404** | .428** | .657** | .557** | 1 | .685** | .500** | .701** | .829** |
| | Sig. (2-tailed) | .013 | .005 | .003 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .474** | .344* | .412** | .600** | .616** | .685** | 1 | .521** | .644** | .817** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .019 | .004 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .622** | .629** | .279 | .134 | .365* | .500** | .521** | 1 | .266 | .605** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .061 | .375 | .013 | .000 | .000 | | .074 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .208 | .178 | .422** | .683** | .662** | .701** | .644** | .266 | 1 | .763** |
| | Sig. (2-tailed) | .165 | .237 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .074 | | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Prestasi Kerja | Pearson Correlation | .651** | .622** | .590** | .771** | .820** | .829** | .817** | .605** | .763** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | Motivasi |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .387** | .307* | .477** | -.032 | .314* | .242 | .581** |
| | Sig. (2-tailed) | | .008 | .038 | .001 | .834 | .033 | .105 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .387** | 1 | .170 | .489** | .271 | .324* | .466** | .653** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | | .260 | .001 | .069 | .028 | .001 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .307* | .170 | 1 | .355* | .215 | .360* | .306* | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | .038 | .260 | | .015 | .152 | .014 | .039 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .477** | .489** | .355* | 1 | .307* | .647** | .545** | .846** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .015 | | .038 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.5 | Pearson Correlation | -.032 | .271 | .215 | .307* | 1 | .327* | .425** | .530** |
| | Sig. (2-tailed) | .834 | .069 | .152 | .038 | | .027 | .003 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .314* | .324* | .360* | .647** | .327* | 1 | .198 | .739** |
| | Sig. (2-tailed) | .033 | .028 | .014 | .000 | .027 | | .186 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .242 | .466** | .306* | .545** | .425** | .198 | 1 | .659** |
| | Sig. (2-tailed) | .105 | .001 | .039 | .000 | .003 | .186 | | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Motivasi | Pearson Correlation | .581** | .653** | .584** | .846** | .530** | .739** | .659** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. VALIDITAS KOMUNIKASI ORGANISASI

Correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | Komunikasi Organisasi |
|-----------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .668** | .466** | .547** | .351* | .570** | .469** | .560** | .308* | .747** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .001 | .000 | .017 | .000 | .001 | .000 | .037 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .668** | 1 | .419** | .406** | .283 | .368* | .546** | .487** | .196 | .689** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .004 | .005 | .056 | .012 | .000 | .001 | .192 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .466** | .419** | 1 | .449** | .537** | .608** | .656** | .525** | .570** | .825** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .004 | | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .547** | .406** | .449** | 1 | .462** | .504** | .419** | .511** | .398** | .700** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | .002 | | .001 | .000 | .004 | .000 | .006 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .351* | .283 | .537** | .462** | 1 | .611** | .434** | .492** | .370* | .687** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .056 | .000 | .001 | | .000 | .003 | .001 | .011 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X3.6 | Pearson Correlation | .570** | .368* | .608** | .504** | .611** | 1 | .304* | .423** | .353* | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .012 | .000 | .000 | .000 | | .040 | .003 | .016 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X3.7 | Pearson Correlation | .469** | .546** | .656** | .419** | .434** | .304* | 1 | .521** | .507** | .767** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .004 | .003 | .040 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X3.8 | Pearson Correlation | .560** | .487** | .525** | .511** | .492** | .423** | .521** | 1 | .324* | .732** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .001 | .003 | .000 | | .028 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X3.9 | Pearson Correlation | .308* | .196 | .570** | .398** | .370* | .353* | .507** | .324* | 1 | .626** |
| | Sig. (2-tailed) | .037 | .192 | .000 | .006 | .011 | .016 | .000 | .028 | | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Komunikasi Organisasi | Pearson Correlation | .747** | .689** | .825** | .700** | .687** | .718** | .767** | .732** | .626** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Kinerja |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .775** | .382** | .575** | .376* | .601** | .777** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .009 | .000 | .010 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y2 | Pearson Correlation | .775** | 1 | .377** | .600** | .470** | .572** | .796** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .010 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y3 | Pearson Correlation | .382** | .377** | 1 | .303* | .412** | .418** | .630** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .010 | | .041 | .004 | .004 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y4 | Pearson Correlation | .575** | .600** | .303* | 1 | .431** | .565** | .746** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .041 | | .003 | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y5 | Pearson Correlation | .376* | .470** | .412** | .431** | 1 | .621** | .741** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .001 | .004 | .003 | | .000 | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y6 | Pearson Correlation | .601** | .572** | .418** | .565** | .621** | 1 | .868** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .004 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .777** | .796** | .630** | .746** | .741** | .868** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS PRESTASI KERJA**

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 46 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 46 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .868 | 9 |



Nilai Cronbach's Alpha
0.868 > 0.50

- 2. RELIABILITAS MOTIVASI**

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 46 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 46 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .781 | 7 |



Nilai Cronbach's Alpha
0.781 > 0.50

3. RELIABILITAS KOMUNIKASI ORGANISASI

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 46 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 46 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .880 | 9 |



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.880 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 46 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 46 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .839 | 6 |



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.839 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
 - 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 29 | 63.0 | 63.0 | 63.0 |
| Perempuan | 17 | 37.0 | 37.0 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang dari 31 Tahun | 9 | 19.6 | 19.6 | 19.6 |
| 21 s/d 30 Tahun | 9 | 19.6 | 19.6 | 39.1 |
| 31 s/d 40 Tahun | 22 | 47.8 | 47.8 | 87.0 |
| 51 s/d 60 Tahun | 6 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

Lama Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang dari 10 Tahun | 13 | 28.3 | 28.3 | 28.3 |
| 10 s/d 20 Tahun | 29 | 63.0 | 63.0 | 91.3 |
| Lebih dari 30 Tahun | 3 | 6.5 | 6.5 | 97.8 |
| Lebih dari 30 Tahun | 1 | 2.2 | 2.2 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Variabel Prestasi kerja

X1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 28 | 60.9 | 60.9 | 60.9 |
| ST | 18 | 39.1 | 39.1 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 3 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| S | 24 | 52.2 | 52.2 | 58.7 |
| ST | 19 | 41.3 | 41.3 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 1 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| S | 29 | 63.0 | 63.0 | 65.2 |
| ST | 16 | 34.8 | 34.8 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 5 | 10.9 | 10.9 | 10.9 |
| TS | 1 | 2.2 | 2.2 | 13.0 |
| TT | 3 | 6.5 | 6.5 | 19.6 |
| S | 27 | 58.7 | 58.7 | 78.3 |
| ST | 10 | 21.7 | 21.7 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 3 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| S | 29 | 63.0 | 63.0 | 69.6 |
| ST | 14 | 30.4 | 30.4 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 3 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| S | 22 | 47.8 | 47.8 | 54.3 |
| ST | 21 | 45.7 | 45.7 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 5 | 10.9 | 10.9 | 10.9 |
| S | 29 | 63.0 | 63.0 | 73.9 |
| ST | 12 | 26.1 | 26.1 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X1.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 1 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| S | 27 | 58.7 | 58.7 | 60.9 |
| ST | 18 | 39.1 | 39.1 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X1.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 7 | 15.2 | 15.2 | 15.2 |
| S | 29 | 63.0 | 63.0 | 78.3 |
| ST | 10 | 21.7 | 21.7 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Motivasi

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 22 | 47.8 | 47.8 | 47.8 |
| | ST | 24 | 52.2 | 52.2 | 100.0 |
| | Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 31 | 67.4 | 67.4 | 67.4 |
| | ST | 15 | 32.6 | 32.6 | 100.0 |
| | Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 24 | 52.2 | 52.2 | 52.2 |
| | ST | 22 | 47.8 | 47.8 | 100.0 |
| | Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TT | 4 | 8.7 | 8.7 | 8.7 |
| | S | 29 | 63.0 | 63.0 | 71.7 |
| | ST | 13 | 28.3 | 28.3 | 100.0 |
| | Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 30 | 65.2 | 65.2 | 65.2 |
| | ST | 16 | 34.8 | 34.8 | 100.0 |
| | Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 4 | 8.7 | 8.7 | 8.7 |
| | TT | 3 | 6.5 | 6.5 | 15.2 |
| | S | 34 | 73.9 | 73.9 | 89.1 |
| | ST | 5 | 10.9 | 10.9 | 100.0 |
| | Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S | 30 | 65.2 | 65.2 | 65.2 |
| | ST | 16 | 34.8 | 34.8 | 100.0 |
| | Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Komunikasi organisasi

X3.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 29 | 63.0 | 63.0 | 63.0 |
| ST | 17 | 37.0 | 37.0 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| TT | 8 | 17.4 | 17.4 | 19.6 |
| S | 24 | 52.2 | 52.2 | 71.7 |
| ST | 13 | 28.3 | 28.3 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 2 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| TT | 6 | 13.0 | 13.0 | 17.4 |
| S | 25 | 54.3 | 54.3 | 71.7 |
| ST | 13 | 28.3 | 28.3 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X3.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S | 27 | 58.7 | 58.7 | 58.7 |
| ST | 19 | 41.3 | 41.3 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X3.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 2 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| S | 29 | 63.0 | 63.0 | 67.4 |
| ST | 15 | 32.6 | 32.6 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X3.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 2 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| S | 26 | 56.5 | 56.5 | 60.9 |
| ST | 18 | 39.1 | 39.1 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X3.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 5 | 10.9 | 10.9 | 10.9 |
| S | 22 | 47.8 | 47.8 | 58.7 |
| ST | 19 | 41.3 | 41.3 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X3.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 2 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| S | 32 | 69.6 | 69.6 | 73.9 |
| ST | 12 | 26.1 | 26.1 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

X3.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 3 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| S | 24 | 52.2 | 52.2 | 58.7 |
| ST | 19 | 41.3 | 41.3 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Kinerja

Y1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 1 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| S | 31 | 67.4 | 67.4 | 69.6 |
| ST | 14 | 30.4 | 30.4 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 3 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| S | 29 | 63.0 | 63.0 | 69.6 |
| ST | 14 | 30.4 | 30.4 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| TT | 2 | 4.3 | 4.3 | 6.5 |
| S | 24 | 52.2 | 52.2 | 58.7 |
| ST | 19 | 41.3 | 41.3 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 5 | 10.9 | 10.9 | 10.9 |
| S | 26 | 56.5 | 56.5 | 67.4 |
| ST | 15 | 32.6 | 32.6 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TT | 7 | 15.2 | 15.2 | 15.2 |
| S | 24 | 52.2 | 52.2 | 67.4 |
| ST | 15 | 32.6 | 32.6 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 11 | 23.9 | 23.9 | 23.9 |
| TT | 8 | 17.4 | 17.4 | 41.3 |
| S | 19 | 41.3 | 41.3 | 82.6 |
| ST | 8 | 17.4 | 17.4 | 100.0 |
| Total | 46 | 100.0 | 100.0 | |

- **UJI ASUMSI KLASIK**
 - 1. UJI NORMALITAS**

Tests of Normality

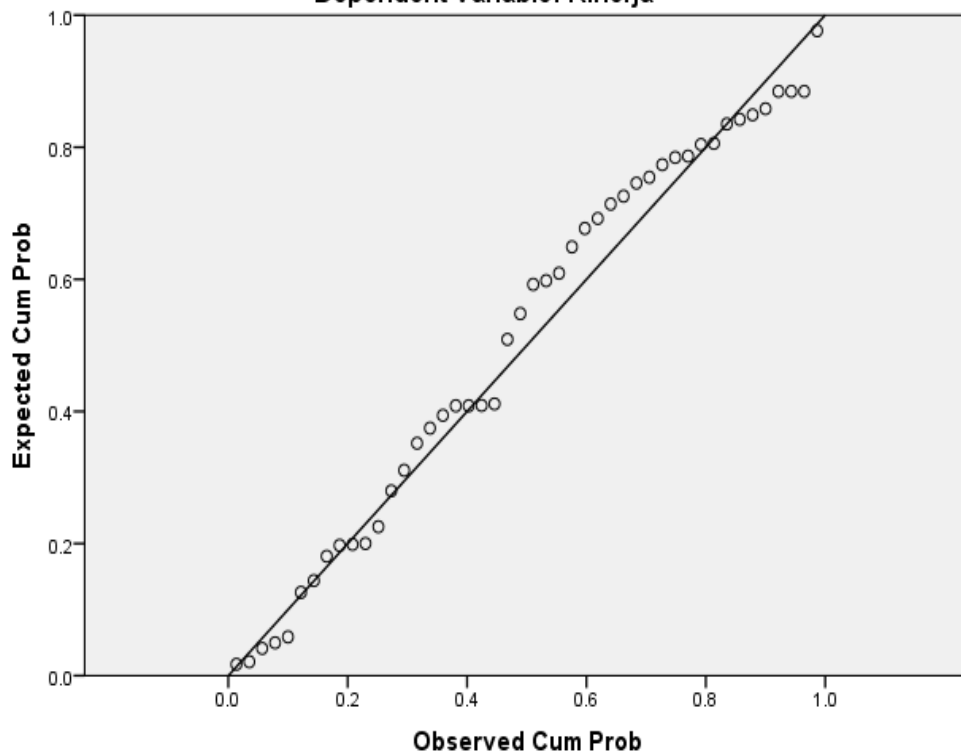
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Prestasi Kerja | .079 | 46 | .200 [*] | .963 | 46 | .151 |
| Motivasi | .138 | 46 | .028 | .960 | 46 | .118 |
| Komunikasi Organisasi | .093 | 46 | .200 [*] | .973 | 46 | .344 |
| Kinerja | .132 | 46 | .045 | .960 | 46 | .113 |

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

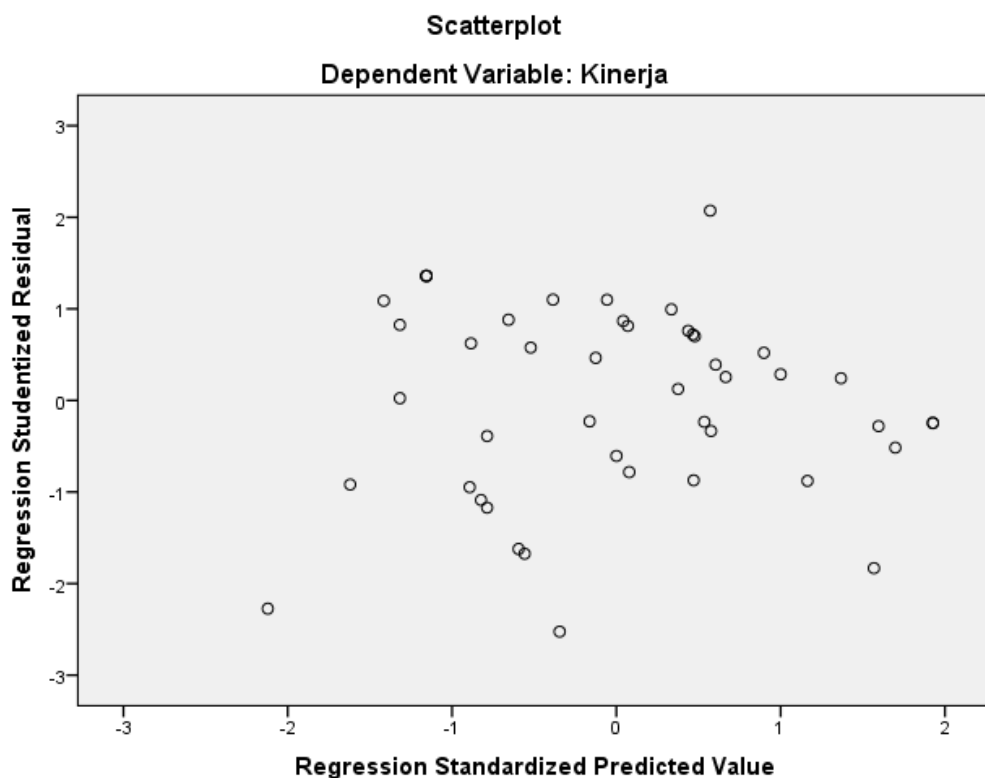
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|-------------------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | -7.787 | 2.432 | | -3.202 | .003 | | |
| | Prestasi Kerja | .187 | .088 | .247 | 2.126 | .039 | .286 | 3.495 |
| | Motivasi | .470 | .151 | .373 | 3.119 | .003 | .269 | 3.713 |
| | Komunikasi Organisasi | .294 | .132 | .365 | 2.223 | .032 | .143 | 6.980 |

a. Dependent Variable: Kinerja

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.018**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -7.787 | 2.432 | | -3.202 | .003 | | |
| | Prestasi Kerja | .187 | .088 | .247 | 2.126 | .039 | .286 | 3.495 |
| | Motivasi | .470 | .151 | .373 | 3.119 | .003 | .269 | 3.713 |
| | Komunikasi Organisasi | .294 | .132 | .365 | 2.223 | .032 | .143 | 6.980 |

a. Dependent Variable: Kinerja

2. **UJI F → F TABEL = 2.83**

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 372.501 | 3 | 124.167 | 72.563 | .000 ^a |
| | Residual | 71.868 | 42 | 1.711 | | |
| | Total | 444.370 | 45 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Prestasi Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Prestasi Kerja, Motivasi, Komunikasi Organisasi → Kinerja

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Komunikasi Organisasi, Prestasi Kerja, Motivasi | . | Enter |

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

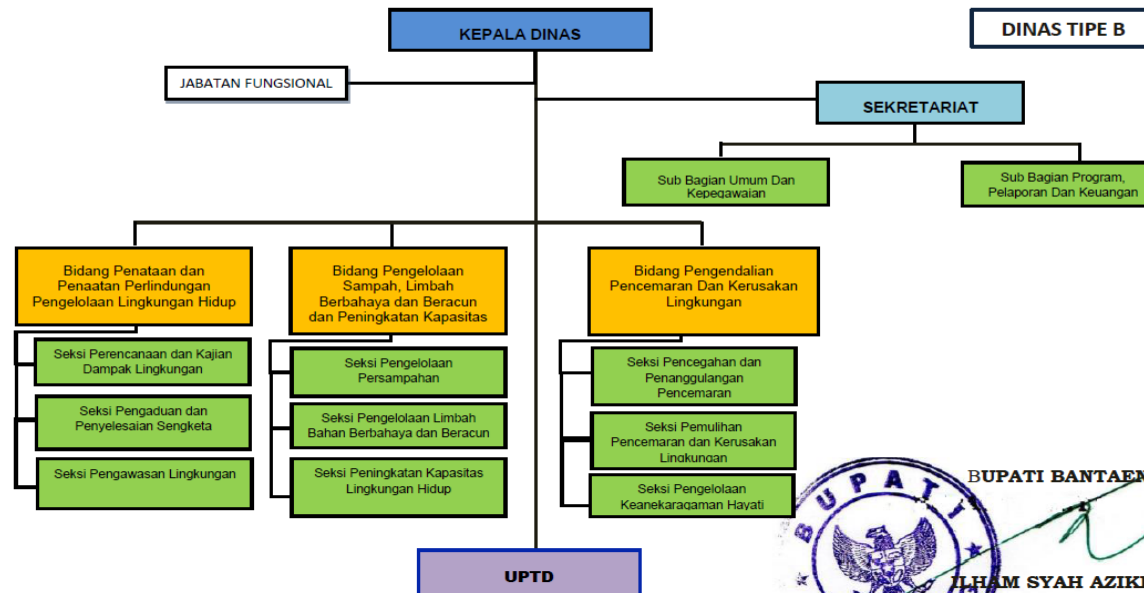
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .916 ^a | .838 | .827 | 1.308 |

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Prestasi Kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 6 STRUKTUR ORGANISASI

Lampiran Peraturan Bupati Bantaeng
 Nomor : 44 Tahun 2020
 Tanggal : 28 Juli 2020
 Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANTAENG



BUPATI BANTAENG
 ILHAM SYAH AZIKIN