

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEMAMPUAN INDIVIDU
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN PINRANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**INDRAWATY SOEPAJMAN
2017.MM.2.0837**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
2020**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEMAMPUAN INDIVIDU
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**INDRAWATY SOEPALMAN
2017.MM.2.0837**

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

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEMAMPUAN INDIVIDU
MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA (ASN) PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PINRANG**

Oleh :

**INDRAWATY SOEPALMAN
2017.MM.2.0837**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 27 September 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

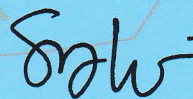
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota,



Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

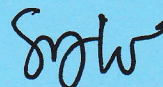
Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen



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



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEMAMPUAN INDIVIDU MELALUI
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG

Nama Mahasiswa : Indrawaty Soepalman
NIM : 2017MM20837
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si, Ak., C.A.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 27 September 2020

SK Penguji Nomor : /SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam 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 dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam 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 (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, September 2020

Mahasiswa Ybs,



INDRAWATY SOEPALMAN
NIM: 2017.MM.2.0837

ABSTRAK

Indrawaty Soepalman. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Individu melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Ahmad Firman dan Sylvia Sjahrlis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) menganalisis komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (2) Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan individu berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (3) Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (4) Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (5) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (6) Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (7) Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) komunikasi dan kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (2) komunikasi dan kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya komunikasi yang dibangun baik komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal sehingga memudahkan untuk berkinerja. Sedangkan kemampuan individu tercermin dari diri pegawai seperti kecerdasan, dan kesanggupan kerja sehingga pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya pegawai berkewajiban mendapatkan motivasi sehingga pegawai semangat kerjanya meningkat dimana pegawai akan bekerja secara maksimal atau berprestasi (4) komunikasi dan kemampuan individu tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dipicu oleh motivasi, oleh karena itu motivasi menjadi perhatian khusus pimpinan.

Kata kunci: *Komunikasi, Kemampuan Individu, Motivasi Kerja dan Kinerja*



ABSTRACT

Indrawaty Soepalman. 2020. *The Effect of Communication and Individual Ability through Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Regional Secretariat of Pinrang Regency, supervised by Ahmad Firman and Sylvia Sjahrlis.*

This study aims to determine and analyze (1) analyze communication influences the work motivation of ASN Regional Secretariat of Pinrang Regency (2) To determine and analyze individual abilities affect the work motivation of ASN Regional Secretariat of Pinrang Regency (3) To determine and analyze communication affect performance ASN Regional Secretariat of Pinrang Regency (4) To determine and analyze the ability of individuals to affect the performance of the Regional Secretariat of the Regional Secretariat of Pinrang Regency (5) To determine and analyze work motivation affects the performance of the Regional Secretariat of the Pinrang Regency Regional Secretariat (6) To determine and analyze communication affects performance through the work motivation of the Regional Secretariat of the Regional Secretariat of Pinrang Regency (7) To find out and analyze the ability of individuals to influence performance through the work motivation of the Regional Secretariat of the Pinrang District ASN.

The results of the study concluded that (1) communication and individual abilities had a positive and significant effect on motivation (2) communication and individual abilities had a positive and significant effect on employee performance, meaning that communication was built both vertical and horizontal communication making it easier to perform. While individual abilities are reflected in employees such as intelligence and work ability so that employees feel able to complete the work given (3) motivation has a positive and significant effect on performance, meaning that employees are required to be motivated so that employee morale increases where employees will work optimally or excel. (4) communication and individual abilities have no and insignificant effect on performance through motivation. This means that the level of employee performance is triggered by motivation, therefore motivation is a special concern of the leadership.

Keywords: *Communication, Individual Ability, Work Motivation and Performance*



KATA PENGANTAR

Bismillahi rahmani rahim,

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “ Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Individu Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. ”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.

4. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
6. Kepala Bappeda Kabupaten Pinrang, Bapak Muhammad Idris, SE, M.Si dan rekan-rekan di Kantor Bappeda Kabupaten Pinrang, atas dukungan dan motivasi yang diberikan.
7. Keluarga besarku, ibundaku Andi Marlina yang doanya senantiasa mengiringi langkahku, kepada anakku Keyko Adelia dan juga adik-adikku, terima kasih atas dukungan dan semangatnya.
8. Jaenuri Hendra, untuk segala cinta, dukungan dan semangatnya.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, September 2020

Penulis
Indrawaty Soepalman

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Kinerja.....	9
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	10
2.2.2. Penilaian Kinerja.....	12
2.2.3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	14
2.3. Komunikasi.....	16
2.4. Motivasi Kerja.....	18
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	24
3.2. Hipotesis	26
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	26

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian	29
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
4.3. Populasi dan Sampel	30
4.4. Metode dan Pengumpulan Data	30
4.5. Instrumen Penelitian	32
4.6. Teknik Analisis Data.....	34

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian	36
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
5.1.2 Karakteristik Responden.....	36
5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
5.1.4 Hasil Uji Validitas.....	40
5.1.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
5.1.6 Analisis Koefisien Jalur (Path Analysis).....	43
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	50

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	61
6.2. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1. Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Realibilitas	33
Tabel 5.1. Deskripsi Responden	37
Tabel 5.2. Deskripsi Variabel	39
Tabel 5.3. Uji Validitas	41
Tabel 5.4. Uji Reabilitas	43
Tabel 5.5. Output Regresi Model I.....	44
Tabel 5.6. Output Coefficients Model I	45
Tabel 5.7. Output Regresi Model II	47
Tabel 5.8. Output Coefficients Model II.....	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 2 Konstruksi Model Path Analysis	44
Gambar 3 Analisis Jalur Model I	46
Gambar 4 Analisis Jalur Model II	48

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Tabulasi Data Penelitian*
2. *Deskriptif Variabel*
3. *Uji Validitas*
4. *Uji Reliabilitas*
5. *Uji Regresi Berganda*

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah daerah banyak menjadi sorotan akhir-akhir ini, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah daerah. Walaupun anggaran rutin dan pembangunan yang dikeluarkan oleh pemerintah semakin banyak, nampaknya masyarakat belum puas akan kualitas jasa maupun barang yang diberikan oleh instansi pemerintah daerah.

Besarnya tekanan atas akuntabilitas pemerintah daerah dan penerapan *good governance* pada pemerintah daerah yang mempengaruhi praktek-praktek penyelenggaraan operasi entitas sector public untuk memberi tanggapan akan perubahan yang diinginkan masyarakat, membuat aparat pemerintah daerah untuk terus meningkatkan kinerjanya. Manusia merupakan factor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia (SDM) itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja ASN.

Organisasi yang memiliki SDM yang handal akan berdampak positif terhadap kinerja ASN itu sendiri. Begitu pula sebaliknya jika suatu organisasi tidak memiliki SDM yang handal maka juga akan berdampak negative terhadap

kinerja ASN dan akibatnya pencapaian tujuan dari suatu organisasi juga tidak akan mudah dicapai.

Sejak diberlakukannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah meskipun pada dasarnya telah dilimpahkan berbagai kewenangan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, namun kebijakan daerah harus tetap mengacu pada kepada tata aturan yang ditetapkan pemerintah pusat, termasuk dalam hal Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) pemerintah daerah.

Untuk mengakomodasi pernyataan di atas maka kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah kabupaten dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada Peraturan Bupati No. 41 Tahun 2016, tanggal 16 November 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terdiri dari 13 bagian. Dalam pelaksanaan otonomi daerah, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan pelayanan public dan tuntutan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat gencar dilakukan, akan tetapi dalam kenyataannya tuntutan tersebut belum terlaksana dengan maksimal.

Tuntutan terhadap pegawai dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja profesional, jujur dan adil begitu nyata, jelas, keras dan

tegas. Disisi lain Aparatur Sipil Negara mempunyai kemampuan dan keterampilan yang terbatas dan mental yang lemah. Adalah suatu kenyataan yang tidak dapat kita pungkiri apabila pada umumnya opini masyarakat dewasa ini tentang Aparatur Sipil Negara selalu menilai negatif. Isu tersebut antara lain terkait dengan produktivitas kerja ASN dan etos kerjanya yang dianggap rendah, kurang disiplin, kurang melayani dengan baik, kurang transparan, kurang memberikan nilai tambah, banyak mengeluh, cenderung korup dan lain sebagainya. (Perdana, Dhea, 2016)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Siagian (2000) menyatakan bahwa, .Kinerja dipengaruhi oleh dua factor, yaitu: 1). Faktor Kemampuan. A). Pengetahuan pendidikan, pengalaman, latihan dan minat, b). Ketrampilan: kecakapan dan kepribadian, 2). Faktor Motivasi. A). Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja, b). Kebutuhan individu: fisiologis, social, dan egoistik, c). Kondisi fisik: lingkungan kerja. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diasumsikan bahwa kinerja ASN Setda Kabupaten Pinrang dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain:

1. Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemberian informasi-informasi dari atasan kepada bawahan atau dari bawahan kepada atasan dalam penyampaian pemberian tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja ASN.

Melalui komunikasi, seorang ASN dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga ASN dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut (Robbins, 1996).

2. Motivasi Kerja

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika ASN yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Untuk mengatasi hambatan dan kesulitan maka diperlukan adanya pemberian motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan motivasi para ASN dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dapat meningkat dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Selain komunikasi dan kemampuan individu, motivasi kerja seorang ASN juga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Masalah-masalah di atas dalam jangka

panjang akan menghambat terciptanya kinerja ASN Setda Kabupaten Pinrang yang sesuai dengan tanggung jawab tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada peraturan daerah.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan, maka judul penelitian ini yaitu “ **Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Individu Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang**”.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?
2. Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?
4. Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?
6. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?

7. Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan individu berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis ditujukan bagi instansi terkait, yaitu Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang agar dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hartini Agustina (2019)	Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Tambang Batubara Bukit Asam)	Variabel independen: Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Fauziah Nur Simamora (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambilan Kota	Variabel independen: Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Variabel dependen: Efektivitas Kerja	Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja secara parsial dan

		sibolga		simultan.
3	Eligia Dessyani Jonika (2016)	Peran Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan Variabel Intervening: Motivasi Variabel Dependen: Prestasi Kerja	Motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja
4	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang	Variabel Independen: Motivasi Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.
5	Sry Mulyani (2015)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN Persero Area Mamuju	Variabel Independen: Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Variabel Intervening: Disiplin Kerja	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara tidak langsung melalui disiplin kerja.
6	Ferdinand Kris Chandra	Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kinerja	Variabel Independen: Tindakan	Tindakan supervise tidak berpengaruh positif terhadap

	(2006)	Auditor Internal dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Supervisi Variabel dependen: Kinerja Auditor Variabel Intervening: Motivasi Kerja	kinerja namun berepengaruh positif terhadap motivasi kerja dan secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
--	--------	---	---	---

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja SDM menurut Mangkunegara (2005) merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Mangkunegara (2005) menyatakan, .Kinerja ASN (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nawawi (2005) menyatakan bahwa, .Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Selanjutnya Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa, .Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari

hasil, (4) kehadiran, (5) kemampuan bekerja sama. Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa .Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Selain itu Foster dan Seeker (2001) juga mengatakan bahwa, .Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Para pimpinan instansi/atasan sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu ASN dengan ASN lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para ASN bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa, .Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya,
- 2) Variabel situasional:
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).

- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Dari pendapat ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang ASN dinilai secara baik apabila ASN tersebut dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dengan menggunakan beberapa faktor yang mampu menghasilkan kinerja yang baik.

2.2.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Mondy and Noe (2005) menyatakan bahwa, *.Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance* (Penilaian Kinerja adalah satu system formal dari review dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim). Menurut Werber and Davis (1996), *.Perfomance appraisal is the process by which organization evaluate individual job*

performance..(Penilaian Kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja pekerjaan individual).

Berdasarkan perilaku yang spesifik, penilaian kinerja dapat dilihat dari kriteria pengukuran kinerja menurut Gibson dalam Sri Dewi Ambarwati (2002:27) adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- 3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativiness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- 7) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Melakukan pengukuran kinerja adalah menetapkan kriteria, kemudian langkah berikutnya adalah pengumpulan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut baik secara data primer mauppun berupa data sekunder selama periode waktu tertentu. Kemudian membandingkan hasil tersebut dengan target yang dibuat untuk periode yang sama sehingga diperoleh suatu tingkat kinerja dari seseorang yang sedang diukur. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang perlu suatu pengukuran kinerja dan penilaian kinerja.

2.2.3. Manfaat penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari seorang ASN, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi ASN tersebut.

Menurut Rivai (2004), .Beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan,
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan,
- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya,

- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja,
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan,
- 6) Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti,
- 7) Ketidakkuratan informasi. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain system informasi manajemen personalia,
- 8) Evaluasi proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia,
- 9) Menjamin kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi,
- 10) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

2.3. Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu *communicare*, bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicates*, yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan lain sebagainya. Komunikasi sebagai proses yang di dalamnya menunjukkan arti pengetahuan dipindahkan dari seorang kepada orang lain, biasanya dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus. Komunikasi merupakan sumber kehidupan organisasi. Tiada kehidupan manusia tanpa komunikasi. Komunikasi adalah dasar bergeraknya organisasi. Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Newstrom dan Davis (2004) mengemukakan bahwa “apabila tidak ada komunikasi para ASN tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi”. Robbins (2013) menyebutkan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”.

Selanjutnya Gondokusuma (1980), mengatakan bahwa hubungan komunikasi setiap struktur organisasi jabatan. Seorang pejabat membawahi sejumlah pejabat lain. Hubungan antara pejabat atasan dengan pejabat bawahannya menggunakan komunikasi hubungan vertikal yang menunjukkan saluran wewenang kebawah dan pertanggungjawaban keatas. Suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Kemampuan berkomunikasi secara efektif bagi seorang pimpinan erat kaitannya dengan kepemimpinan yang berwibawa.

Komunikasi administrasi jika dilihat dari strukturnya menurut (Sutarto,1991), adalah:

1. Komunikasi administrasi kebawah (*top down*). Komunikasi administrasi kebawah (*top down*) adalah penyampaian informasi atau tugas dari pejabat yang berkedudukan lebih tinggi kepada pejabat yang berkedudukan lebih rendah. Wujud komunikasi administrasi kebawah antara lain:
 - a. Memberi perintah.
 - b. Memberi tugas.
 - c. Melimpahkan wewenang.
 - d. Menegur atau mengingatkan atau memperingatkan.
 - e. Membimbing, mengarahkan, menasehati.
 - f. Memuji atau menyalahkan.
 - g. Memberi komentar.
 - h. Dan lain-lain.

2. Komunikasi keatas (*bottom up*). Komunikasi keatas (*bottom up*) adalah rangkaian kegiatan penyampaian warta/komunikasi dari pejabat yang berkedudukan lebih rendah kepada pejabat yang berkedudukan lebih tinggi. Wujud komunikasi administrasi keatas ini antara lain:
- a. Menyampaikan laporan.
 - b. Menyampaikan pertanggungjawaban.
 - c. Menyampaikan usul, saran, keluhan, pesan.
 - d. Menyampaikan pertimbangan.
 - e. Mengingatkan.
 - f. Dan lain-lain.

2.4. Motivasi Kerja

Istilah motivasi dalam bahasa Inggris berasal dari perkataan *motion* yang bersumber pada perkataan latin *movere* yang berarti bergerak (Winarjadi,2007). Motivasi mewakili proses-prosesw psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan kea rah tujuan tertentu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap etusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Ada dua faktor yang terlihat, kemampuan perseorangan dan pemahamannya tentang perilaku apa yang diperlukan untuk mencapai prestasi

kerja yang tinggi. Dalam pengertian motivasi terdapat tiga unsur esensial, yaitu faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, tujuan yang ingin dicapai dan strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut. Faktor internal sebagai pendorong motif bersumber dari dalam individu itu sendiri seperti kepribadian, intelegensi, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, kemauan dan semangat. Sedangkan factor eksternal berasal dari luar individu yaitu lingkungan, seperti lingkungan social, tekanan dan regulasi keorganisasian.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini teori motivasi yang digunakan adalah expectancy theory yang dikemukakan oleh (Vroom,1964). Esensi teori ini adalah bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh berbagai factor internal dan eksternal. Dalam teori ini dijelaskan bahwa motivasi adalah proses pilihan diantara beberapa alternative kegiatan sukarela. Menurut pandangan Vroom, sebagian besar individu dianggap berada di bawah pengendalian orang dan karenanya perlu dimotivasi. Ia menganjurkan untuk menerapkan prinsip kompensasi (reward) yang berkaitan dengan perilaku dan harus dilaksanakan secara konsisten.

Inti teori ini menurut Siagian (2003) yang dikutip dari pemikiran Vroom terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada besarnya harapan bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan sesuatu dan adanya daya tarik dari hasil tersebut bagi orang yang bersangkutan. *Expectancy theory* ini mengandung tiga variabel, berupa:

1. Daya tarik, sampai sejauhmana seseorang merasa penting atas hasil atau imbalan yang diperolehnya sebagai akibat dari tugas yang diselesaikannya.
2. Hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, yaitu tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara tingkat prestasi kerjanya dengan pencapaian hasil tertentu.
3. Hubungan antara usaha dan prestasi kerja, yaitu persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu yang dilakukannya akan menghasilkan prestasi kerja.

Ada tiga konsep dasar yang mendasari motivasi, yaitu pengharapan, nilai dan perantara. Pengharapan merupakan keyakinan bahwa usaha seseorang akan membuahkan hasil. Nilai adalah tingkat kesenangan yang ada dalam diri individu untuk memperoleh sejumlah keuntungan. Oleh karenanya tugas individual cenderung berbeda yang menyebabkan nilai (berupa insentif atau uang, prestasi yang dicapai, kesempatan untuk meningkatkan karir) yang diterima berbeda pula pada setiap kondisi. Jadi, nilai dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai akibat dari interaksi yang terjadi dalam diri individu. Menurut Danim (2004) ada tiga variable yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

1. Sifat-sifat individual pekerja ini meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan tersebut merupakan derajat motivasi di dalam diri pekerja

menjadi variasi satu dengan yang lainnya. Seorang pekerja yang menginginkan prestasi kerja yang tinggi misalnya, cenderung akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidupnya. Sebaliknya seseorang yang dimotivasi oleh uang akan cenderung memilih pekerjaan yang imbalannya besar.

2. Sifat-sifat pekerjaan ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian. Pekerjaan yang banyak membutuhkan tanggung jawab misalnya akan mendatangkan kepuasan tertentu yang dapat meningkatkan derajat motivasi.
3. Lingkungan kerja dan situasi kerja karyawan. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Di sini seorang karyawan dapat dimotivasi oleh rekan kerjanya atau oleh atasannya. Penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi maupun non materi akan meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan.

Untuk mengukur motivasi kerja dipergunakan beberapa indikator menurut (Herzberg dalam Sondang P. Siagian : 2004) yang meliputi:

1. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang dicapai oleh seorang pekerja di bawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (deadline) yang ketat yang harus dipenuhi, seorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.

2. Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ditanamkan kepada orang lain. Saran-saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.
3. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
4. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.
5. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan atau pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Di samping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja, pengertian pengembangan yang dimaksudkan di sini juga

menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerja yang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.

6. Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar social. Keterbukaan orang-orang yang berada di lingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antar pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi yang positif bagi pekerja.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

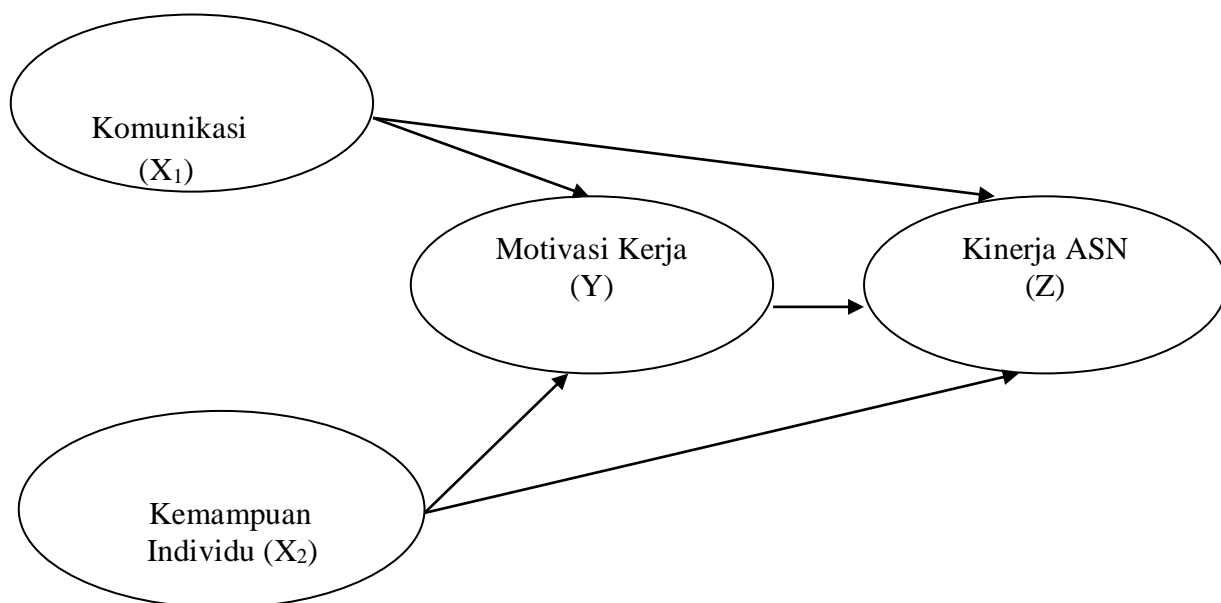
Kerangka konsep dalam penelitian ini adalah kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebagai variable dependen yang dipengaruhi oleh komunikasi dan kemampuan individu melalui motivasi kerja sebagai variable independen. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun antara sesama ASN dalam suatu organisasi. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja ASN menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memicu keinginan mereka agar dapat meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Jika proses komunikasi berjalan baik dan efektif, baik itu komunikasi *top down* maupun *bottom up*, maka kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dapat meningkat.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Mangkunegara (2005) menyatakan factor yang mempengaruhi kinerja

adalah factor kemampuan dan factor motivasi. Sementara Mathis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2006:82) ada pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Jika komunikasi dan motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dapat meningkat, maka kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian variable-variabel di atas yaitu komunikasi, kemampuan individu, motivasi kerja dan kinerja ASN maka dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual



3.2. Hipotesis

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

1. Diduga bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Diduga bahwa Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Diduga bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
4. Diduga bahwa Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
5. Diduga bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
6. Diduga bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
7. Diduga bahwa Kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini dua jenis variable yang terdiri dari variable dependen dan variable independen. Ferdinand (2011:28) menjelaskan bahwa

variable dependen adalah variable yang menjadi pusat dalam penelitian atau bisa dikatakan sebagai variable yang dipengaruhi, dalam penelitian ini variable dependennya yaitu kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Variable independen disebut sebagai variable bebas, yaitu variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependen (Sugiyono, 2008:39). Adapun variabel-variabel beserta indikator sebagai berikut :

1. Komunikasi (X₁)

Dari uraian di atas mengenai pengertian komunikasi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemberian informasi baik dari atasan kepada bawahan sehingga para bawahan dapat mengetahui apa yang harus dikerjakannya untuk mencapai tujuan organisasi, maupun proses penyampaian informasi dari bawahan ke atasan dan ke sesama ASN.

2. Kemampuan Individu (X₂)

Kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang terkait aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja.

3. Motivasi kerja (Y)

Dari uraian di atas mengenai pengertian motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah factor pendorong atau pembangkit motif baik internal maupun eksternal dari para ASN sehingga dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi.

4. Kinerja (Z)

Dari uraian di atas mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan para ASN dalam mencapai prestasi kerja selama periode tertentu dengan berdasarkan atas tugas pokok dan fungsinya.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indicator-indikator social.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variable komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data,

baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian selama 2 (dua) bulan.

4.3. Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2012:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 159 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban, Echdar (2017) bahwa jika jumlah subyeknya besar (lebih besar dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar $28\% \times 159 \text{ populasi} = 60,42$ dibulatkan menjadi 60. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai .

4.4. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada ASN.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang diterbitkan organisasi seperti data absensi ASN, data jumlah ASN, dan sejarah organisasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuisisioner.

1. Interview atau wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden.

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variable penelitian yaitu komunikasi, kemampuan individu, motivasi kerja dan kinerja. Dalam kuisisioner, keempat variable tersebut terdiri dari elemen-elemen

variable dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, dan sangat bisa – sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Kurang setuju	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

4.5. Instrument Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

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 instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (1989), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (instrument) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrument yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil

korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2002:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat dikatakan andal (*reliable*) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauhmana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur sama pula. Suatu instrument dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Nasution (2002:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

Menurut Bakker, A., & Leiter, M. (2010) standar penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Criteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50

Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Bakker, A., & Leiter, M. (2010)

4.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis* atau Analisis Jalur. Analisis jalur bisa dikatakan sebagai pengembangan dari konsep korelasi dan regresi, dimana korelasi dan regresi tidak mempermasalahkan mengapa hubungan antar variabel terjadi serta apakah hubungan antar variabel tersebut disebabkan oleh variabel itu sendiri atau mungkin dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis jalur mempelajari apakah hubungan yang terjadi disebabkan oleh pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, mempelajari ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model (model kausal), dan menganalisis pengaruh antar variabel dari model kausal yang telah dirumuskan oleh peneliti atas dasar pertimbangan teoritis. Melalui analisis jalur, akan diuji seperangkat hipotesis kausal dan menginterpretasikan hubungan tersebut (langsung atau tidak langsung).

Model *path analysis* ini biasanya digambarkan menggunakan arah panah dalam diagram yang mengkaitkan variabel independen, perantara, dan dependen. Model dalam penelitian ini adalah model mediasi atau perantara dimana variabel Y memodifikasi pengaruh variabel X terhadap variabel Z.

Menurut Ghazali, Imam (2011) mengemukakan bahwa analisis jalur merupakan pengembangan analisis regresi linear berganda dan bivariat.

Untuk lebih jelasnya persamaan analisis jalur sebagai berikut:

Persamaan Pertama :

$$Y = f(X_1, X_2)$$

$$Y = \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e_1$$

Persamaan Kedua :

$$Y = f(X_1, X_2)$$

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y + e_2$$

Keterangan:

Z = Kinerja ASN

Y = Motivasi Kerja

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kemampuan Individu

β = Koefisien jalur

e = standar error

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekretariat Daerah atau juga dikenal dengan singkatan Sekda menjalankan tugas dan fungsinya dengan berpedoman pada Peraturan Bupati No. 41 Tahun 2016, tanggal 16 November 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Tata Kerja adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terdiri dari 13 bagian. Adapun tugas tugas sekretariat daerah (sekda) yang utama adalah sebagai koordinator seluruh satuan perangkat kerja pemerintah daerah untuk mendukung kebijakan kepala daerah agar desentralisasi dan tugas pembantuan dapat dipenuhi. Untuk fungsi sekda adalah penyusunan kebijakan pemerintah daerah, koordinasi pengelolaan keuangan daerah, koordinasi pelaksanaan tugas instansi pemerintah daerah, penyusunan program kerja, hingga distribusi tugas. Terkait dengan tugasnya, sekda memiliki beberapa wewenang untuk perizinan seperti surat izin proyek pembangunan dan lainnya.

5.1.2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti akan mengemukakan yang terkait dengan jenis kelamin, umur responden, masa kerja responden. Adapun pemaparan deskripsi responden berdasarkan tabel berikut :

Tabel 5.1

Deskripsi Responden

Deskripsi Responden	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	35	58,33%
	Wanita	25	41,67%
	Total	60	100
Usia Responden	19 th -30 th	15	25,00%
	31 th -40 th	20	33,33%
	41 th -45 th	25	41,67%
	Total	60	100
Masa Kerja	1 th -5 th	17	28,33%
	6 th -10 th	23	38,34%
	11 th -15 th	20	33,33%
	Total	60	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel 5.1 terlihat data bahwa dari deskripsi responden dimana untuk jenis kelamin untuk pria berjumlah 35 orang dengan tingkat persentase 58,33% dari jumlah total responden, sedangkan keterwakilan untuk jenis kelamin wanita sebesar 25 orang dengan tingkat persentase 41,67% dari jumlah total responden, yang berarti bahwa keterwakilan jumlah wanita dalam pengambilan responden lebih banyak dari jumlah pria.

Usia responden terlihat bahwa usia 19th-30th berjumlah 15 orang dengan tingkat persentase 25,00% keterwakilan dari total responden, kemudian untuk usia 31th-40th berjumlah 20 orang dengan tingkat persentase 33,33% keterwakilan

dari total responden dan untuk usia 41th-45th berjumlah 25 orang dengan tingkat persentase 41,67% keterwakilan dari total responden.

Sedangkan deskripsi responden mengenai masa kerja terlihat pada hasil dengan masa kerja 1th-5th berjumlah 17 orang responden dengan tingkat persentase 28,33%, untuk masa kerja 6th-10th berjumlah 23 orang responden dengan tingkat persentase 38,34% dan untuk masa kerja 11th-15th berjumlah 20 orang dengan tingkat persentase 33,33%.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada deskripsi variabel ini, peneliti akan menginterpretasikan data yang telah didapatkan dari pengolahan frekuensi data jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan dalam kuisisioner, dalam deskripsi responden peneliti menemukan data sesuai dengan jumlah item dari setiap variabel, dimana total item yang ada dalam kuisisioner berjumlah 16 (Enam belas) item pernyataan dengan 4 (empat) variabel, yaitu 2 variabel Independen, 1 variabel intervening dan 1 variabel dependen, adapun variabel yang dimaksud adalah Variabel Komunikasi (X_1) berjumlah 4 (empat) item pernyataan yaitu kemampuan memahami pesan secara cermat ($X_{1.1}$), saling interaksi secara menyenangkan ($X_{1.2}$), setiap pegawai berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan ($X_{1.3}$) dan komunikasi antar pegawai kadang mempengaruhi sikap ($X_{1.4}$), Variabel Kemampuan Individu (X_2) berjumlah 4 (empat) item yaitu pegawai mampu menjalin networking dengan semua level pemerintah ($X_{2.1}$), pegawai mempunyai pengetahuan yang baik tentang jenis pekerjaan yang dilakukan ($X_{2.2}$), pegawai mempunyai tugas yang jelas ($X_{2.3}$), dan kemampuan pegawai sesuai tingkat

pendidikan yang dimiliki ($X_{2,4}$), Variabel Intervening Motivasi Kerja (Y) berjumlah 4 (empat) item yaitu pegawai termotivasi untuk berprestasi (Y_1), promosi dan kenaikan pangkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai (Y_2), adanya pengakuan bagi pegawai yang memiliki ide-ide kreatif (Y_3) dan adanya pegawai yang menerima penghargaan karena mereka memiliki prestasi yang cemerlang (Y_4), Variabel Kinerja ASN (Z) berjumlah 4 (empat) item yaitu pegawai bertanggungjawab sesuai job description yang diberikan (Z_1), pegawai lebih mengutamakan kerjasama dengan tim (Z_2), pegawai selalu mempunyai inisiatif sendiri untuk menyelesaikan persoalan (Z_3) dan pegawai diberikan posisi atau ditempatkan sesuai kemampuan yang dimiliki (Z_4). Adapun hasil data yang didapatkan sebagai berikut :

Tabel 5.2
Deskripsi Variabel

Item	SS(5)	S(4)	N(3)	TS(2)	STS(1)	Mean
Variabel Komunikasi (X_1)						
$X_{1,1}$	33	22	5	-	-	4.4667
$X_{1,2}$	26	27	7	-	-	4.3167
$X_{1,3}$	39	35	7	-	-	4.4500
$X_{1,4}$	39	19	2	-	-	4.6167
Variabel Kemampuan Individu (X_2)						
$X_{2,1}$	38	16	6	-	-	4.5333
$X_{2,2}$	32	24	4	-	-	4.4667
$X_{2,3}$	38	20	2	-	-	4.6000
$X_{2,4}$	32	28	-	-	-	4.5333
Variabel Motivasi (Y)						
$Y_{,1}$	38	16	6	-	-	4.4500
$Y_{,2}$	36	24	-	-	-	4.6000
$Y_{,3}$	35	23	2	-	-	4.5500
$Y_{,4}$	36	23	1	-	-	4.5833
Variabel Kinerja ASN (Z)						
$Z_{,1}$	27	33	-	-	-	4.4500

Z ₂	35	24	1	-	-	4.5667
Z ₃	34	24	2	-	-	4.5333
Z ₄	33	27	-	-	-	4.5500

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 terlihat bahwa untuk variabel Komunikasi (X₁) dengan 4 item pernyataan dengan mean rata-rata tertinggi yaitu 4.6167, artinya bahwa adanya kebebasan pegawai memberikan pendapat.

Sedangkan untuk variabel Kemampuan Individu (X₂) dengan 4 item pernyataan dengan mean rata-rata tertinggi sebesar 4.6000, artinya pegawai memahami atau memiliki pengetahuan setiap pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya untuk variabel Motivasi (Y) merupakan variabel intervening dengan 4 (empat) item pernyataan dengan mean terbesar adalah 4.6000, artinya pegawai melaksanakan aktivitas setiap harinya didukung oleh sarana dan prasarana yang dimiliki instansi

Kemudian variabel Kinerja ASN (Z) merupakan variabel dependen memiliki mean rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4.5667, artinya bahwa hasil kerja yang diperoleh pegawai memberikan nilai kontribusi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

5.1.4. Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian, baik berbentuk kualitatif maupun kuantitatif, kriteria utama yang harus diperhatikan adalah *valid*, *reliabel*, dan *objektif*. Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dan data yang dilaporkan oleh peneliti. Kalau dalam objek penelitian terdapat warna merah, peneliti akan melaporkan warna merah. Kalau dalam objek penelitian para pegawai bekerja dengan keras, peneliti melaporkan bahwa pegawai bekerja

dengan keras. Bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada objek, data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Burhanuddin, Afif (2013)

Pada dasarnya kegunaan data (setelah diolah dan dianalisis) ialah sebagai dasar yang objektif di dalam proses pembuatan keputusan-keputusan/kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam rangka untuk memecahkan persoalan oleh pengambil keputusan. Keputusan yang baik hanya bisa diperoleh dari pengambil keputusan yang objektif, dan didasarkan atas data yang baik. Burhanuddin, Afif (2013)

Suatu derajat ketepatan instrumen (alat ukur), maksudnya apakah instrumen yang digunakan betul-betul tepat untuk mengukur apa yang akan diukur, dan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya yaitu agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Sukadji (2000)

Tabel 5.3
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
Komunikasi (X ₁)	X1.1	.925	Valid
	X1.2	.717	
	X1.3	.632	
	X1.4	.761	
Kemampuan Individu (X ₂)	X2.1	.849	Valid
	X2.2	.797	
	X2.3	.901	
	X2.4	.869	
Motivasi (Y)	Y.1	.822	Valid
	Y.2	.818	

	Y.3	.925	
	Y.4	.903	
Kinerja Pegawai (Z)	Z.1	.707	Valid
	Z.2	.551	
	Z.3	.457	
	Z.4	.535	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 uji validitas menunjukkan bahwa baik variabel Independen, Dependen dan Intervening, yaitu variabel Komunikasi (X_1), Kemampuan Individu (X_2), Motivasi (Y), dan Kinerja Pegawai (Z), semua indikator yang digunakan adalah valid, karena menurut Bakker, A., & Leiter, M. (2010) dinyatakan *Acceptable* apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30.

Oleh karena itu item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini untuk analisis selanjutnya.

5.1.5. Hasil Uji Realibilitas

Reabilitas merupakan derajat konsistensi data yang bersangkutan atau berkenaan dengan pertanyaan, apakah suatu data dapat dipercaya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda atau menunjukkan keajekan suatu tes dalam mengukur gejala yang sama pada waktu dan kesempatan yang berbeda. Burhanuddin, Afif (2013)

Instrument diuji dengan statistik SPSS versi 23 dapat dilihat dengan output *Cronbach's Alpha*, jika semua variabel-variabel yang diuji lebih besar daripada 0,60, maka dapat dikatakan *Reliability*. Bakker, A., & Leiter, M. (2010).

Tabel 5.4
Uji Reliability

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Kesimpulan
Komunikasi (X ₁)	X1.1	.954	Reliabel
	X1.2	.958	
	X1.3	.960	
	X1.4	.957	
Kemampuan Individu (X ₂)	X2.1	.956	Reliabel
	X2.2	.957	
	X2.3	.955	
	X2.4	.956	
Motivasi (Y)	Y.1	.956	Reliabel
	Y.2	.956	
	Y.3	.954	
	Y.4	.955	
Kinerja Pegawai (Z)	Z.1	.958	Reliabel
	Z.2	.961	
	Z.3	.963	
	Z.4	.961	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji indikatornya dapat dikatakan reliabilitas karena *Cronbach's Alpha* yang terukur lebih besar dari 0,60, artinya bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan atau reliabel.

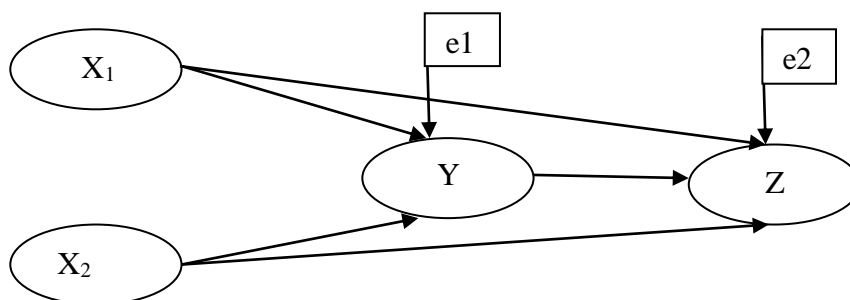
5.1.6. Analisis Koefisien Jalur (Path Analysis)

Path Analysis merupakan perluasan regresi berganda yang digunakan untuk melihat atau menganalisis hubungan sebab akibat baik variabel langsung maupun variabel tidak langsung, dan path analysis membentuk model gambar

dimana gambar ini membentuk lingkaran dan setiap variabel memberikan kontribusi setiap jalur sebab akibat yang dihasilkan, Sarwono, J (2012)

Menurut Sarwono, J (2012), tujuan menggunakan *Path Analysis* adalah menggambarkan dan menguji suatu model statistik dengan persamaan.

Dalam uji hipotesis yang diajukan bahwa untuk menjawab pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap hubungan variabel-variabel yang diteliti penulis, adapun konstruk model path analysis yang dibangun penulis seperti terlihat pada gambar berikut :



Gambar 2 : Konstruk Model Path Analysis

Pengelolaan data pengujian hipotesis pada analisis jalur menggunakan dua persamaan structural regresi linear berganda, adapun hasil olahan SPSS versi 23 dapat dilihat seperti tabel berikut :

Tabel 5.5
Output Regresi Model I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.909	.906	.61602

a. predictors: (Constant), Kemampuan Individu (X_2), Komunikasi (X_1)

Berdasarkan tabel 5.5. tentang output olahan data yang dilakukan, maka didapatkan bahwa besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,909, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh Komunikasi (X_1) dan Kemampuan Individu (X_2) terhadap Motivasi (Y) adalah 90,9% sementara sisanya 9,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 5.6
Output Coefficients Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.512	1.141		3.956	.000
	Komunikasi (X_1)	.321	.094	.328	3.400	.001
	Kemampuan Individu (X_2)	.613	.092	.645	6.692	.000

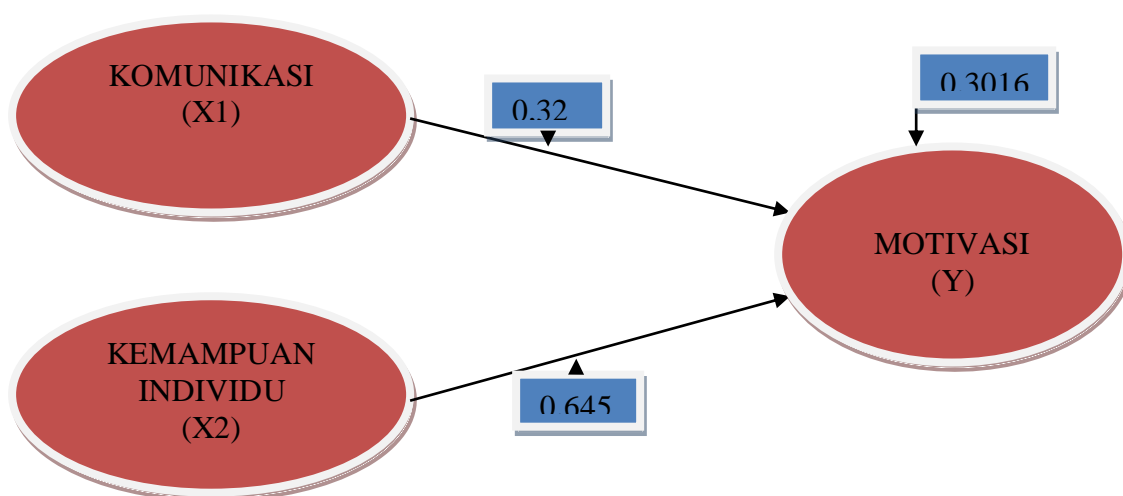
a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Berdasarkan tabel 5.6 tentang output olahan data yang dilakukan, maka didapatkan bahwa besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,909, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh Komunikasi (X_1) dan Kemampuan Individu (X_2) terhadap Motivasi (Y) adalah 90,9% sementara sisanya 9,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel Coefficients diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu variabel Komunikasi (X_1) = 0,001 dan variabel Kemampuan Individu (X_2) = 0,000 lebih kecil dari 0.05, artinya bahwa variabel Komunikasi

(X_1) dan variabel Kemampuan Individu (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi (Y).

Sedangkan untuk mengetahui nilai koefisien jalur yaitu untuk nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,909} = 0,3016$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut :



Gambar 1. Analisis Jalur Model I

Sehingga dapat dibuat persamaan jalur model I sebagai berikut :

$$Y = \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e1$$

$$Y = 0,328X_1 + 0,645X_2 + 0,3016e1$$

Dengan demikian bahwa, persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien Komunikasi (X_1) sebesar 0,328, artinya setiap perubahan Komunikasi (X_1) sebesar satu satuan, maka Motivasi (Y) berubah sebesar 0,328.

Sedangkan Kemampuan Individu (X_2) nilai koefisien sebesar 0,645 mengandung makna bahwa setiap perubahan satu satuan Kemampuan Individu (X_2), maka Motivasi (Y) berubah sebesar 0,645.

Selanjutnya membahas tentang koefisien jalur model II.

Tabel 5.7
Output Regresi Model II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.571	1.00632

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kemampuan Individu

Berdasarkan output regresi model II pada tabel 5.7 Model summary menunjukkan bahwa besarnya nilai R² atau R square sebesar 0,593 artinya bahwa kontribusi variabel Komunikasi (X₁), Kemampuan Individu (X₂), dan Motivasi (Y) terhadap Kinerja ASN (Z) adalah 59,3% sementara sisanya 40,7 merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 5.8
Output Coefficients Model II

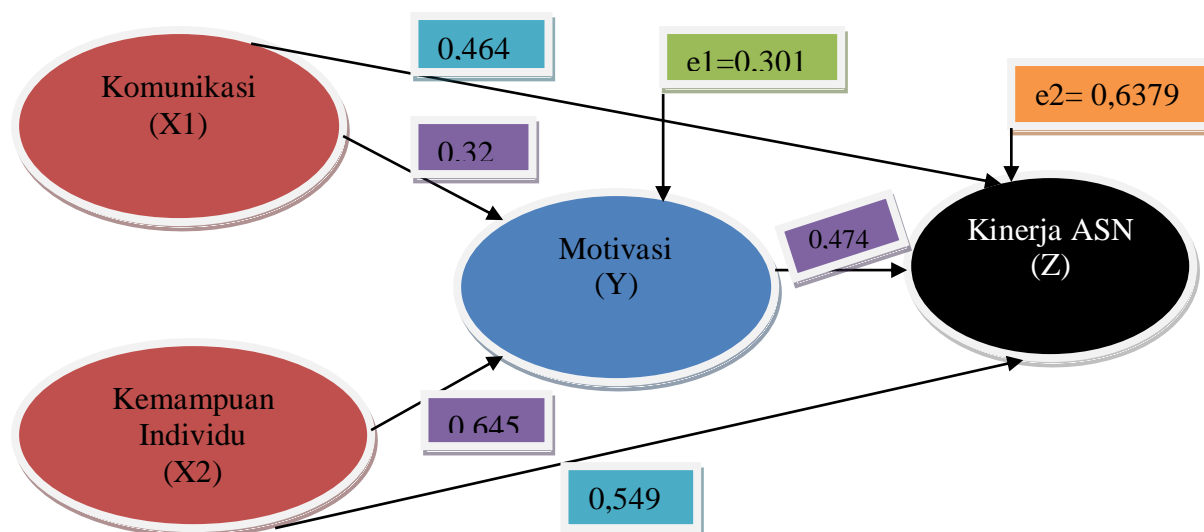
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.824	1.199		6.528	.000
	Komunikasi (X ₁)	.471	.136	.464	3.460	.028
	Kemampuan Individu (X ₂)	.398	.127	.549	3.131	.041
	Motivasi (Y)	.390	.116	.474	3.361	.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Kemudian untuk mengetahui nilai coefficients dari hasil olahan data yang telah dilakukan bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu variabel Komunikasi (X₁) = 0,048, variabel Kemampuan Individu (X₂) = 0,041, dan variabel Motivasi (Y) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyimpulkan bahwa semua variabel pada model II yakni Komunikasi (X₁) Kemampuan

Individu (X_2) variabel Motivasi (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Z).

Sementara untuk nilai $e_2 = \sqrt{1-0,593} = 0,6379$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut :



Gambar 2. Analisis Jalur Model II

Sehingga dapat dibuat persamaan regresi sebagai :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta Y_1 + e_2$$

$$Y = 0,464 X_1 + 0,549 + 0,474 Y_1 + 0,6379 e_2$$

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa nilai koefisien Komunikasi (X_1) sebesar 0,464, jika bertambah satu satuan atau setiap perubahan Komunikasi (X_1), maka Kinerja ASN (Z) berubah sebesar 0,464.

Sedangkan kemampuan Individu (X_2) sebesar 0,549, artinya setiap perubahan satu satuan Kemampuan Individu (X_2), maka Kinerja ASN (Z) juga berubah sebesar 0,549 dan Motivasi (Y) = 0,474 mengandung makna bahwa

setiap perubahan satu satuan Motivasi (Y), maka Kinerja ASN (Z) juga berubah sebesar 0,549.

5.1.7. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X_1) terhadap Motivasi (Y) diperoleh sebesar 3.400 dengan tingkat signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t_{hitung} 3.400 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.999. Dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu sebesar 0.328.

Berdasarkan hasil diatas, maka hipotesis pertama *diterima*.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kemampuan Individu (X_2) terhadap Motivasi (Y) diperoleh sebesar 6.692 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t_{hitung} 6.692 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.999, dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu sebesar 0.645.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua *diterima*.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja ASN (Z) diperoleh sebesar 3.460 dengan tingkat signifikansi 0.028 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t_{hitung} 3.460 > t_{tabel} 1.999, sedangkan

nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu sebesar 0,464. Jadi kesimpulan dari uraian tersebut adalah bahwa hipotesis ketiga *diterima*.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Nilai t_{hitung} untuk variabel Kemampuan Individu (X_2) terhadap Kinerja ASN (Z) diperoleh sebesar 3.131 dengan tingkat signifikansi 0.041 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai $t_{hitung} 3.131 > 1.999$. Dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu sebesar 0.549.

Berdasarkan hasil diatas, maka hipotesis Keempat *diterima*.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (Y) terhadap Kinerja ASN (Z) diperoleh sebesar 3.361 dengan tingkat signifikansi 0.00 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai $t_{hitung} 3.361 >$ dari nilai $t_{tabel} 1.999$. Dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu sebesar 0.474. Berdasarkan hasil diatas, maka hipotesis kelima *diterima*.

6. Pengujian Hipotesis Keenam

Analisis Pengaruh Komunikasi (X_1) melalui Motivasi (Y) terhadap Kinerja ASN (Z) : diketahui pengaruh langsung yang diberikan Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja ASN (Z) sebesar 0,464. Sedangkan pengaruh tidak langsung Komunikasi (X_1) melalui Motivasi (Y) terhadap Kinerja ASN (Z)

adalah perkalian antara nilai beta Komunikasi (X_1) terhadap Motivasi (Y) dengan nilai beta Motivasi (Y) terhadap Kinerja ASN (Z) yaitu : $0,328 \times 0,474 = 0,155$. Maka pengaruh total yang diberikan Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja ASN (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,464 + 0,155 = 0,619$.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,464 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,155 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Komunikasi (X_1) melalui Motivasi (Y) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Z). Dengan demikian hipotesis keenam *ditolak*.

7. Pengujian Hipotesis Ketujuh

Analisis Pengaruh Kemampuan Individu (X_2) melalui Motivasi (Y) terhadap Kinerja ASN (Z) : diketahui pengaruh langsung yang diberikan Kemampuan Individu (X_2) terhadap Kinerja ASN (Z) sebesar 0,549. Sedangkan pengaruh tidak langsung Kemampuan individu (X_2) melalui Motivasi (Y) terhadap Kinerja ASN (Z) adalah perkalian antara nilai beta Kemampuan Individu (X_2) terhadap Kinerja ASN (Y) dengan nilai beta Motivasi (Y) terhadap Kinerja ASN (Z) yaitu : $0,645 \times 0,474 = 0,305$. Maka pengaruh total yang diberikan Kemampuan Individu (X_2) terhadap Kinerja ASN (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,549 + 0,305 = 0,854$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,549 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,305 yang

berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kemampuan Individu (X_2) melalui Motivasi (Y) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Z). Dengan demikian hipotesis ketujuh *ditolak*.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya yang telah dikemukakan, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian yang terkait dengan hipotesis yang dibangun dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu, sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, komunikasi memiliki peran penting karena komunikasi dapat membangun kinerja atau prestasi organisasi, memberikan motivasi kerja, juga mengurangi permasalahan. Permasalahan yang lazim dihadapi organisasi pada umumnya adalah ketidakharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan, hal ini disebabkan antara lain karena kurangnya kepercayaan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, tidak adanya transparansi dalam pengambilan kebijakan, kurangnya ruang komunikasi yang tersedia, atau tersumbatnya saluran komunikasi dari atas kebawah atau sebaliknya dan lain sebagainya. Pembentukan komunikasi organisasi yang baik dipandang oleh suatu organisasi sebagai upaya untuk memberikan motivasi kerja bagi pegawai. (Sri Hadijah Arnus, 2013)

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan, dengan komunikasi yang baik, maka proses menyampaikan suatu gagasan dari orang kepada orang lain bisa terlaksana. (Djamarah, 2014).

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, hal ini terlihat Nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X_1) terhadap Motivasi (Y) diperoleh sebesar 3.400 dengan tingkat signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t_{hitung} 3.400 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.999 Dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu sebesar 0.328. Artinya bahwa semakin bagus penyampaian informasi melalui komunikasi antara sesama pegawai akan semakin membangun kerjasama yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Komunikasi merupakan usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong diantara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama, dengan pentingnya komunikasi dalam organisasi maka perlu menjadi perhatian pengelola agar dapat membantu dalam pelaksanaan tugasnya. (Hidayat, D, 2012).

Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain.

Penelitian ini juga sepaham dengan Faisal, Muhammad (2016) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara budaya komunikasi organisasi dan motivasi kerja.

Prakoso, dkk (2017) komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Motivasi

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia, salah satu pendorong kemampuan individu yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugasnya adalah motivasi.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan

masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Hasil penelitian nilai t_{hitung} untuk variabel Kemampuan Individu (X_2) terhadap Motivasi (Y) diperoleh sebesar 6.692 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t_{hitung} 6.692 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.999, dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu sebesar 0.645.

Penelitian sepaham dengan Perdana, Dhea, (2016) yang mengatakan bahwa kemampuan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi.

Indrawijaya (2002) mengemukakan pentingnya faktor kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu sebagai berikut: "Seseorang yang mempunyai kemampuan rendah, walaupun mempunyai motivasi tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan motivasi yang sama. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Kusumasari (2014) kemampuan individu dan faktor penting yang harus dimiliki pemerintah untuk menciptakan organisasi yang baik adalah kelembagaan, sumber daya manusia, keuangan dan teknis.

Menurut Sampurno (2011:40) kemampuan merepresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas penting. Kemampuan menyatu dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja atau individu yang ada dalam perusahaan ataupun organisasi. Kemampuan diartikan sebagai potensi untuk menjalankan aktivitas tertentu atau serangkaian aktivitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan.

Robbins dan Judge (2008) dalam teorinya menjelaskan bahwa kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Handoko memberikan definisi kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Menurut Soelaiman (2011) mengemukakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Siswa dalam suatu kelas meskipun dimotivasi dengan baik tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan untuk memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Orang-orang yang terlibat pada organisasi dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan berbagai kemampuan. Seseorang individu dapat mencapai

kinerja yang memuaskan tergantung pada kemampuan kerjanya, karena kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan aktivitas kerjanya.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja ASN

Nilai t_{hitung} untuk variabel Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja ASN (Z) diperoleh sebesar 3.460 dengan tingkat signifikansi 0.028 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t_{hitung} 3.460 > t_{tabel} 1.999, sedangkan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu sebesar 0,464.

Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2013) yang mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.

Hariyanti dan Primawesri (2011) juga mengemukakan motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Rachmadi (2010) motivasi, partisipasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmadi (2010) yang mengatakan bahwa motivasi, partisipasi rekan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kemampuan Individu Terhadap Kinerja ASN

Hasil olahan SPSS versi nilai t_{hitung} untuk variabel Kemampuan Individu (X_2) terhadap Kinerja ASN (Z) diperoleh sebesar 3.131 dengan tingkat

signifikansi 0.041 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai $t_{hitung} 3.131 > 1.999$. Dan nilai koefisien jalur menunjukkan positif yaitu sebesar 0.549.

Mangkunegara (2011), mengungkapkan kemampuan dan motivasi dapat meningkatkan atau menghasilkan prestasi kerja atau mempengaruhi pencapaian kinerja.

Kusumasari (2014), menguraikan faktor kelembagaan, sumber daya manusia, keuangan, dan teknis, merupakan salah pendukung atau sarana kemampuan individu untuk meningkatkan kinerja.

Saryathi, 2011, mengemukakan bahwa pegawai sanggup melakukan aktifitas karena memiliki kemampuan

Djoko, Santoso, 2010, menyatakan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pegawai memiliki kemampuan tertentu dengan cara untuk menghasilkan prestasi kerja.

Akbar (2014) mengemukakan bahwa kemampuan pengetahuan maupun keterampilan berpengaruh positif dan signifikan dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di kecamatan Tambaksari Surabaya.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (Y) terhadap Kinerja ASN (Z) diperoleh sebesar 3.361 dengan tingkat signifikansi 0.00 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan karena nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai $t_{hitung} 3.361 >$ dari nilai $t_{tabel} 1.999$.

Penelitian ini sepaham dengan Olivia Theodora, 2015 motivasi yang tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi muncul baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ameliam, Syarah, dkk, 2016. Berdasarkan hasil hipotesis yaitu motivasi kerja tercipta karena kebutuhan dasar terpenuhi sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

Penelitian ini juga sepaham dengan Shaty dan Dewi 2014. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

Iskandar, Sembada, 2016. Pemberian motivasi secara kontinyu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BJB

Ismenia, Boe (2014) pemberian motivasi yang tepat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Geri Sipil dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste.

6. Pengaruh Komunikasi melalui Motivasi terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,464 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,155 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung

Komunikasi (X_1) melalui Motivasi (Y) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ASN.

Hasil penelitian ini tidak sepaham dengan Hastuti (2012) pada pengaruh antara komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi di CV. Medinda Semarang. Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan perhatian perusahaan terhadap aspek komunikasi internal, kompensasi, lingkungan kerja, didukung oleh motivasi kepada karyawan untuk menjadi lebih semangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan

Maggy, Kelly (2014) menyatakan komunikasi antar dua orang atau lebih dapat memberikan feedback berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Wendell Quenn (2010:116) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan komunikasi antar dua orang, satu penerima pesan dan satu pengirim pesan baik langsung dan tidak langsung berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Sedangkan penelitian ini sepaham dengan Shene, David (2012), meneliti mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi interpersonal terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dengan rekomendasi penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Kemudian penelitian ini sepeham dengan Evi dan Helfi (2012), hasil penelitian menguraikan bahwa adanya persepsi negatif komunikasi petugas terhadap kinerja pegawai artinya bahwa komunikasi petugas posyandu tidak berjalan baik dengan pengunjung posyandu sehingga interaksi menjadi hambatan komunikasi.

7. Pengaruh Kemampuan Individu melalui Motivasi terhadap Kinerja ASN

Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan produktifitas, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan kemampuan dengan melakukan pelatihan kepada karyawannya

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 23 diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,549 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,305 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kemampuan Individu (X_2) melalui Motivasi (Y) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Z).

Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2013) yang mengatakan kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel (2009) yang menyimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida (2010) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Demikian pula penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tofik (2006) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kemampuan pegawai mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini antara lain :

1. Hipotesis pertama diterima, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya pegawai terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan begitupun juga terjalin komunikasi antara pegawai dengan pegawai yang lainnya sehingga mereka saling memberikan motivasi, pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya, pegawai juga saling memberikan support untuk berkarya.
2. Hipotesis kedua diterima, kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya dengan kemampuan individu yang dimiliki, pegawai saling mengarahkan, menunjukkan intensitas secara terus menerus sampai tujuan pegawai dan organisasi tercapai.
3. Hipotesis ketiga diterima, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya komunikasi yang dibangun baik komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal sehingga memudahkan untuk berkinerja.
4. Hipotesis keempat diterima, kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan individu tercermin dari diri pegawai seperti kecerdasan, dan kesanggupan kerja sehingga pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

5. Hipotesis kelima diterima, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya pegawai berkewajiban mendapatkan motivasi sehingga pegawai semangat kerjanya meningkat dimana pegawai akan bekerja secara maksimal atau berprestasi.
6. Hipotesis keenam ditolak, secara tidak langsung Komunikasi melalui motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN.
7. Hipotesis ketujuh ditolak, kemampuan individu tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dipicu oleh motivasi, oleh karena itu motivasi menjadi perhatian khusus pimpinan.

6.2. Saran

Adapun saran yang diusulkan penelitian antara lain :

1. Sebaiknya komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal tetap terjalin sehingga bisa menumbuhkan motivasi kerja bagi semua ASN.
2. Sebaiknya kemampuan individu pegawai diprioritaskan terutama tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap dengan cara mengikutkan pelatihan.
3. Jika di lingkungan kerja terjalin komunikasi yang harmonis dan menyenangkan sehingga para ASN merasa senang dan mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, tentu saja ini akan meningkatkan kinerja.
4. Untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan ASN, sebaiknya ASN senantiasa diikutkan berbagai pelatihan atau bimbingan teknis sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

5. Sebaiknya motivasi menjadi perhatian khusus baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, karena pegawai ingin merasakan puas dalam bekerja dan mengharapkan imbalan dari pekerjaan yang dibebankan.
6. Adanya kesalahpahaman dalam berkomunikasi terkadang bisa menghambat pendelegasian tugas sehingga mengganggu kinerja. Jadi komunikasi yang harmonis baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama ASN sebaiknya tetap terjalin.
7. Kurangnya pemahaman dan pengetahuan ASN terhadap tugas dan tanggungjawabnya membuat kinerjanya terhambat. Namun jika pada diri ASN sendiri yang tidak memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya maka kondisinya akan seperti itu terus. Oleh karena itu motivasi kerja yang harus ditingkatkan sehingga kinerja pun bisa meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. 2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 2 (1), 2303-341
- Adam I, Indrawijaya, 2002, *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru.Algasindo. Bandung
- Agustin, Fidya, W; 2012.*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang Jawa Timur*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Alias Masek&Sulaiman Yamin. (2011). *The Effect of Problem Based Learning on Critical Thinking Ability:A Theoretical and Empirical Review*. *Journal of International Review of Social Sciences and Humanities*, Vol.2 (1), hlm.215-221.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work Engagement : A Handbook of Theory and Research*. New York: Psychology Press
- Bestari, Muhammad, P; 2011.*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Indosat, Tbk Cabang Malang*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Burhanudin, Afif. 2013. “*Landasan Teori, Kerangka Pikir dan Hipotesis*”. Diakses pada tanggal Februari 6, 2020 <https://afidburhanuddin.wordpress.com/.../analisis-validitas-dan-reliabilitas-data/>
- Boe, I. 2014. *Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara DikantorKepresidenan Republik Timor Leste*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3 (10), 559-580
- Dimas Okta Ardiansyah. *PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWANDENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA(Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3No.1, Januari 2016
- Dina Artika Lubis .2010.*Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT MMT*

- Djamarah, Syaiful Bahri. 2014. *Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi dalam Keluarga: Upaya Membangun Citra Membentuk Pribadi Anak*. Jakarta: Rineka Cipta
- Faisal, Muhammad, 2016. *HUBUNGAN BUDAYA KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LANGKAT*. Jurnal Simbolika, Vol.2. No.2. Oktober 2016. ISSN:2442:9198
- Flippo, Edwin, Moh. Masud, 2011. *Manajemen Personalia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunadi, 2011. *Mengkaji Ulang Budaya Kerja*, Edisi Ketiga, Penerbit Human Capital, Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta:BPFE.
- Hariyanti dan Primawesri, Intan. 2011. *Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap Kinerja Pesawat dengan komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating*. Thesis.STIE AUB Surakarta dan Universitas Setia Budi Surakarta.
- Hasan, M. Iqbal, 2012. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Penerbit Ghalia Indonesia, Cetakan Pertama, Bogor.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hea, Perdana, Coenraad. *PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.10, No. 1, April 2016, 17-24 ISSN 2443-2121
- Hidayat, D. (2012). *Komunikasi Antarpribadi dan Mediana Fakta Penelitian Fenomenologi Orang Tua Karir dan Anak Remaja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Irianto, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Joi Julfin Gidion, 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN Lembaga Masyarakat Wanita Kelas II A Medan*. Tesis Sekolah Pascasarjana (Tidak dipublikasikan).

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kelly, S., & Y, K. W. 2014. *Immediacy as an Influence on supervisor-subordinate communication*. Communication research report, 31(3), 252-261
- Kuncoro, Mudrajat, 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kusumasari, Bevaola. 2014. *Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintah Lokal*. Yogyakarta: PT Gava Media
- Laporan Tahunan Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara, 2011
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Luthan, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. NY : McGraw-Hill/Irwin
- Manullang, M, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Marcahyono. 2012. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Path Analysis (Studi Kasus Pada PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Kribet Baru Bululawang Malang)*. Tesis. Universitas Brawijaya Malang
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Nazir. Moh. 2015. *Metode Penelitian*, Cetakan Keenam, Bogor, Ghalia Indonesia
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 96, 97, 98, 100 dan 101 tahun 2010, Cetakan Pertama, Penerbit BP Panca Usaha, Jakarta.
- Pola Pembinaan dan Pengendalian Administrasi Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Tahun 2015.
- Purnaningrum, A. Pradanawati, and R. Dewi, "PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA CV.MEDINDA

- SEMARANG," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 261-272, Oct. 2012
- Pratisto, Arif, S.Hut, M.Sc, 2009. *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Prawirosentono, S (2009). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rachmadi, M. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi, Partisipasi, dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Riau di kantor Cabang Pasar Pusat Pekanbaru*. Thesis. Fakultas Ekonomi dan sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2013. *Organizational Behaviour*. Ninth Edition, Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Rohman, Shofa. 2018. *Pengaruh Kemampuan Individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengolahan coklat di wisata edukasi kampung coklat*. Skripsi
- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia
- Santoso, S., 2010, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Refika Aditia, Bandung.
- Siagian, S,P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Simanungkalit, Hotma, 2009. *Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan*. Tesis Sekolah Pascasarjana (Tidak dipublikasikan).

- Shine David .*Reward Management System, International Journal Of Core Engineering & Management (IJCEM) Volume 2, Issue 2, May 2015. ISSN: 2348 9510*
- Sri Dewi Ambarwati, 2002, “*Managing Produktive Performance Appraisal:Sebuah Upaya Menjawab Kebutuhan Penilaian Kinerja Karyawan Yang Bebas KKN*”, Jurnal Siasat Bisnis, No. 7 Vol 1 Th 2002, FE UII, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2011.*Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suprihanto, Jhon, 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, edisi pertama, cetakan kelima, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sutormeister, R.A, 2009. *People and Productivity*. Toronto, Mc. Graw Hill Book.Co.
- Tilaar, Dwi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Trigono, 2011.*Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, edisi keenam, Penerbit PT. Golden Terayon Press, Jakarta.
- Trijaya. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Pendi-dikan dan Pelatihan, Komunikasi dan Moti-vasi terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis.Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Triono, Prakoso, Yuliani, Rachma, Putri. *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN KANTOR WILAYAH KEMENTRIAN HUKUM DAN HAM JAWA BARAT THE EFFECT OF ORGANIZATION COMMUNICATION TOWARD EMPLOYEE MOTIVATION IN (THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS REGIONAL WEST JAVA)*, e-Proceeding of Management : Vol.4, No.2 Agustus 2017 | Page 2117. ISSN : 2355-9357
- Umar, Husein, 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Baru, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, J, 2013. *Motivasi dan Pemo-tivasian dalam Manajemen*, Penerbit PT. Rajagrafindo Indonesia, Jakarta.

Website :<http://www.google.co.id/jurnal>

Kusumasari, Bevaola. 2014. *Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintah Lokal*. Yogyakarta:PT Gava Media

Sampurno. 2011. *Manajemen strategi*. Yogyakarta Gajah Mada: University Press

Sarwono, J. 2012. *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alex Media Komputido.Jakarta

Saryathi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Raja Grafindo

PUBLIC RELATIONS DAN HUMAN RELATIONS DALAM PERSPEKTIF ILMU KOMUNIKASI Vol. 6, No. 1, Mei 2013 ejournal.iainkendari.ac.id/al-munzir/article/download/237/227, diakses, Minggu, 09 Feb 2020.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Individu Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak 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 dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih 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 sangat berterimakasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,
Peneliti

INDRAWATY SOEPALMAN
2017.MM.2.0837

Petunjuk Pengisian Kuisioner Penelitian

- A. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

SS = SangatSetuju

S = Setuju

KS = KurangSetuju

TS = TidakSetuju

STS = SangatTidakSetuju

Komunikasi (X₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Kemampuan memahami (Pemahaman) pesan secara cermat					
2.	Saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insan.					
3.	Setiap pegawai berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.					
4.	Komunikasi antar pegawai kadang mempengaruhi sikap					

Sumber :Suranto AW (2010)

KEMAMPUAN INDIVIDU (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Pegawai mampu menjalin <i>networking</i> dengan semua level pemerintah					
2.	Pegawai mempunyai pengetahuan yang baik tentang jenis pekerjaan yang dilakukan.					
3.	Pegawai mempunyai tugas yang jelas					
4.	Kemampuan pegawai sesuai tingkat pendidikan yang dimiliki.					

Sumber :Kusumasari (2014)

Motivasi Kerja (Y₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Pegawai termotivasi untuk berprestasi					
2.	Promosi dan kenaikan pangkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai					
3.	Adanya pengakuan bagi pegawai yang memiliki ide-ide kreatif.					
4.	Adanya pegawai yang menerima penghargaan karena mereka memiliki prestasi yang cemerlang.					

Sumber : Moekijat (2010), Omi Pramiana, (2017), Siagian, (2004), Coenraad, (2014), Nizar, (2014)

KINERJA PEGAWAI (Y₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Pegawai bertanggung jawab sesuai job discription yang dibebankan					
2.	Pegawai lebih mengutamakan kerjasama dengan TIM					
3.	Pegawai selalu mempunyai inisiatif sendiri untuk menyelesaikan persoalan.					
4.	Pegawai diberikan posisi atau ditempatkan sesuai kemampuan yang dimiliki					

Sumber : Jamaluddin, (2017), JuliantodanHendriani, (2014), Amelia, (2015), Setiawan&Dewi (2014), Indriani, S. (2015)

Terima Kasih

Tabulasi Data

Jml.Resp	Komunikasi (X1)				Total	Kemampuan Individu (X2)				Total	Motivasi (Y1)				Total	Kinerja ASN (Y2)				Total
	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4		X2 1	X2 2	X2 3	X2 4		Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4		Y2 1	Y2 2	Y2 3	Y2 4	
1	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18
2	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
4	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18
5	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17
6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18
8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
9	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
13	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18
14	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17
15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
16	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
17	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
18	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
22	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
24	3	3	4	4	14	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19
29	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
30	4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
31	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17
33	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
38	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
39	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14
40	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
41	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
42	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
43	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	4	4	5	5	18
44	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
45	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18
46	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
47	5	3	4	5	17	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19
48	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19
49	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
51	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
52	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19
53	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19

54	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18
56	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15	4	5	5	5	19
57	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
58	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18
59	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18

Jumlah Responden

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	60	2.00	3.00	5.00	4.4667	.65008
X1.2	60	2.00	3.00	5.00	4.3167	.67627
X1.3	60	2.00	3.00	5.00	4.4500	.56524
X1.4	60	2.00	3.00	5.00	4.6167	.55515
Valid N (listwise)	60					

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.4667	4.3167	4.4500	4.6167

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.3	8.3	8.3
	4.00	22	36.7	36.7	45.0

	5.00	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	11.7	11.7	11.7
	4.00	27	45.0	45.0	56.7
	5.00	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	29	48.3	48.3	51.7
	5.00	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	19	31.7	31.7	35.0
	5.00	39	65.0	65.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.5333	4.4667	4.6000	4.5333

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	10.0	10.0	10.0
	4.00	16	26.7	26.7	36.7
	5.00	38	63.3	63.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.7	6.7	6.7
	4.00	24	40.0	40.0	46.7
	5.00	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	20	33.3	33.3	36.7
	5.00	38	63.3	63.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	28	46.7	46.7	46.7
	5.00	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Frequencies

		Statistics			
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.4500	4.6000	4.5500	4.5833

Frequency Table

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.7	6.7	6.7
	4.00	25	41.7	41.7	48.3
	5.00	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		Y.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	24	40.0	40.0	40.0
	5.00	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		Y.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	23	38.3	38.3	41.7
	5.00	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.7	1.7	1.7
	4.00	23	38.3	38.3	40.0
	5.00	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.4500	4.5667	4.5333	4.5500

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	33	55.0	55.0	55.0
	5.00	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.7	1.7	1.7
	4.00	24	40.0	40.0	41.7
	5.00	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	24	40.0	40.0	43.3
	5.00	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	27	45.0	45.0	45.0
	5.00	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Individu, Komunikasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.909	.906	.61602

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Individu, Komunikasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.353	2	108.676	286.380	.000 ^b
	Residual	21.631	57	.379		
	Total	238.983	59			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Individu, Komunikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.341	.712		1.884	.065
	Komunikasi	.321	.094	.328	3.400	.001
	Kemampuan Individu	.613	.092	.645	6.692	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Komunikasi, Kemampuan Individu ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.571	1.00632

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kemampuan Individu

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.690	3	27.563	27.218	.000 ^b
	Residual	56.710	56	1.013		
	Total	139.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kemampuan Individu

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.824	1.199		6.528	.000
	Komunikasi	.371	.236	.464	1.572	.026
	Kemampuan Individu	.398	.200	.549	1.990	.051
	Motivasi	.362	.216	.474	1.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.3833	2.274	.783	.784
X1.2	13.5333	2.287	.727	.811
X1.3	13.4000	2.753	.618	.853
X1.4	13.2333	2.656	.700	.823

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.6000	2.278	.861	.872
X2.2	13.6667	2.565	.770	.903
X2.3	13.5333	2.626	.858	.873
X2.4	13.6000	2.922	.765	.906

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13.7333	2.199	.793	.924
X3.2	13.5833	2.484	.849	.904
X3.3	13.6333	2.236	.884	.888
X3.4	13.6000	2.414	.823	.909

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	13.6500	1.587	.414	.691
Y.2	13.5333	1.440	.500	.641
Y.3	13.5667	1.334	.540	.615
Y.4	13.5500	1.472	.525	.628

SHOW**System Settings**

Keyword	Description	Setting
RNG	Random number generator	MT (Mersenne Twister)

Bootstrap**Bootstrap Specifications**

Sampling Method	Stratified
Number of Samples	1000
Confidence Interval Level	95.0%
Confidence Interval Type	Percentile
Strata Variables	X1.1, X1.2, X1.3, X1.4

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	67.8000	44.095	.925	.954
X1.2	67.9500	45.506	.717	.958
X1.3	67.8167	47.271	.632	.960
X1.4	67.6500	46.435	.761	.957
X2.1	67.7333	44.402	.849	.956
X2.2	67.8000	45.417	.797	.957
X2.3	67.6667	45.412	.901	.955
X2.4	67.7333	46.301	.869	.956
Y.1	67.8167	45.237	.822	.956
Y.2	67.6667	46.734	.818	.956
Y.3	67.7167	45.156	.925	.954
Y.4	67.6833	45.745	.903	.955
Z.1	67.8167	47.373	.707	.958
Z.2	67.7000	48.146	.551	.961

Z.3	67.7333	48.572	.457	.963
Z.4	67.7167	48.512	.535	.961

