

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, SARANA
PRASARANA DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS
PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN
USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**IRMAWATY R
2018MM11398**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, SARANA
PRASARANA DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS
PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN
USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**IRMAWATY R
2018MM11398**

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

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, SARANA PRASARANA DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Oleh:

**IRMAWATY R
2018.MM.1.1398**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 09 September 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

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

Anggota,

Dr. Hj. Haerannah Alwany, S.E., M.M

Mengetahui:

Direktur PPS ITB Nobel Indonesia,

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

Ketua Prodi Magister Manajemen,

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

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

*PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, SARANA PRASARANA DAN
DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
(ASN) PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN
USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR*

Nama Mahasiswa : Irmawaty R
NIM : 2018.MM.1.1398
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Anggota : Dr. Hj. Haerannah Alwany, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Drs. Didin, M.Pd

Tanggal Ujian : 09 September 2021
SK Penguji Nomor : 027/SK/PPS/ITB-NI/IV/2020

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 dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, September 2021

Mahasiswa Ybs,



**IRMAWATY R
2018.MM.1.1398**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Tiada kalimat yang pantas penulis ucapkan selain Puji dan Syukur tak terhingga kepada Allah SWT, karena hanya atas ijin-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu persyaratan dalam menamatkan pendidikan Program Pasca Sarjana ITB Nobel Indonesia. Dalam penyelesaian dan penyempurnaan tesis ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, karena itu dengan senang hati penulis mengharapkan saran dan masukan dari berbagai pihak. Penulisan dan penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga tesis dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Sebagai tanda penghargaan, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak **Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M** selaku Rektor ITB Nobel Indonesia
2. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana ITB Nobel Indonesia sekaligus pembimbing penulis dalam penelitian ini.
3. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si, Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia.
4. Bapak Ibu **Dr. Hj. Haeranah Alwany, S.E., M.M** selaku pembimbing saya, terima kasih atas ilmu, waktu, dan dedikasi yang diberikan tanpa pamrih selama menguji penulis mulai proposal penelitian hingga tesis.
5. Orang tua saya tercinta terima kasih atas cinta kasih yang diberikan selama ini.

6. Seluruh dosen dan staff Pascasarjana ITB Nobel Indonesia yang telah mendidik, mengarahkan, dan membantu penulis selama ini.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penyusunan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis hingga penelitian ini bisa terselesaikan. Di manapun kalian berada, semoga Tuhan mengganjar kebaikan kalian.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan menjadi inspirasi bagi pembaca sekalian.

Makassar, September 2021

Irmawaty R

ABSTRAK

Irmawaty R. 2018MM11398. **Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Sarana Prasarana dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kepulauan Selayar** (dibimbing oleh Maryadi dan Haeranah Alwi).

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial; 2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial; 3) menganalisis pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial; 4) menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial; 5) menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi kerja, sarana dan prasarana dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara simultan.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian telah dilakukan mulai Bulan Juni 2020 sampai dengan Bulan Agustus 2020. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 81 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 81 orang pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial; 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial; 3) sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial; 4) deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial; 5) komunikasi, motivasi kerja, sarana dan prasarana dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara simultan.

Kata kunci : komunikasi, motivasi, sarana dan prasarana, deskripsi pekerjaan dan kinerja pegawai



Abstract

Irmawaty R. 2018MM11398. *The Influence of Communication, Work Motivation, Infrastructure and Job Description on the Performance of State Civil Apparatus at the Department of Industry, Trade, Cooperatives and Micro, Small and Medium Enterprises in the Selayar Islands* (supervised by Maryadi and Haeranah Alwi).

This study aims to: 1) analyze the effect of communication on the performance of the State Civil Apparatus partially; 2) analyze the effect of work motivation on the performance of the State Civil Apparatus partially; 3) analyze the influence of facilities and infrastructure on the performance of the State Civil Apparatus partially; 4) analyze the effect of job descriptions on the performance of the State Civil Apparatus partially; 5) analyze the effect of communication, work motivation, facilities and infrastructure and job descriptions on the performance of the State Civil Apparatus simultaneously.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Department of Industry, Trade, Cooperatives and Micro, Small and Medium Enterprises, Selayar Islands Regency. The time of the research has been carried out from June 2020 to August 2020. The research population is all employees of the Department of Industry, Trade, Cooperatives and micro, small and medium enterprises in the Selayar Islands Regency, totaling 81 people. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining all the population as a total sample of 81 employees.

The results of this study indicate that: 1) communication has a partial effect on the performance of the State Civil Apparatus; 2) work motivation partially affects the performance of the State Civil Apparatus; 3) facilities and infrastructure partially affect the performance of the State Civil Apparatus; 4) job descriptions partially affect the performance of the State Civil Apparatus; 5) communication, work motivation, facilities and infrastructure and job descriptions affect the performance of the State Civil Apparatus simultaneously.

Keywords: communication, motivation, facilities and infrastructure, job description and employee performance



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| SAMPUL | i |
| SAMPUL DALAM | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| HALAMAN IDENTITAS | iv |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |
| | |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 13 |
| 2.1 Peneliti Terdahulu | 13 |
| 2.2 Komunikasi | 15 |
| 2.2.1 Pengertian Komunikasi | 15 |
| 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi | 19 |
| 2.2.3 Indikator Komunikasi | 22 |
| 2.3 Motivasi Kerja | 24 |
| 2.3.1 Teori Motivasi | 24 |
| 2.3.2 Fungsi Motivasi..... | 28 |
| 2.3.3 Tujuan Motivasi | 29 |
| 2.3.4 Jenis Motivasi..... | 30 |
| 2.3.5 Metode Motivasi | 32 |
| 2.3.6 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 35 |
| 2.3.6 Proses Motivasi | 40 |
| 2.3.7 Indikator Motivasi | 41 |
| 2.4 Sarana dan Prasarana | 42 |
| 2.4.1 Pengertian Sarana dan Prasarana | 42 |
| 2.4.2 Fungsi Pemberian Sarana dan Prasarana | 44 |
| 2.4.3 Indikator Sarana dan Prasarana | 45 |
| 2.5 Deskripsi Kerja | 46 |
| 2.5.1 Pengertian Deskripsi Kerja | 46 |

| | |
|--|-----|
| 2.5.2 Indikator Deskripsi Kerja | 47 |
| 2.6 Kinerja Pegawai | 48 |
| 2.6.1 Definisi Kinerja | 48 |
| 2.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 51 |
| 2.6.3 Pentingnya Pengukuran Kinerja | 54 |
| 2.6.4 Indikator Kinerja Pegawai | 55 |
| | |
| BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | 57 |
| 3.1 Kerangka Konseptual | 57 |
| 3.2 Hipotesis Penelitian | 61 |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel | 62 |
| | |
| BAB IV. METODE PENELITIAN | 65 |
| 4.1 Pendekatan Penelitian | 65 |
| 4.2 Tempat dan Waktu Penelitian | 65 |
| 4.3 Teknik Pengumpulan Data | 66 |
| 4.4 Jenis dan Sumber Data | 67 |
| 4.5 Populasi dan Sampel..... | 68 |
| 4.6 Skala dan Pengukuran Data | 69 |
| 4.7 Metode Analisis | 69 |
| | |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN | 77 |
| 5.1 Hasil Penelitian | 77 |
| 5.2 Pembahasan | 107 |
| | |
| BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | 117 |
| 6.1 Kesimpulan | 117 |
| 6.2 Implikasi | 118 |
| 6.3 Saran | 119 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 80 |
| 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia Responden | 81 |
| 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 82 |
| 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 84 |
| 5.5 Statistik Deskriptif Variabel..... | 85 |
| 5.6 Tanggapan Responden terhadap Komunikasi..... | 87 |
| 5.7 Tanggapan Responden terhadap Motivasi | 88 |
| 5.8 Tanggapan Responden terhadap Sarana dan Prasarana | 89 |
| 5.9 Tanggapan Responden terhadap Deskripsi Pekerjaan | 90 |
| 5.10 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai..... | 91 |
| 5.11 Uji Validitas Komunikasi | 92 |
| 5.12 Uji Validitas Motivasi..... | 93 |
| 5.13 Uji Validitas Sarana dan Prasarana..... | 93 |
| 5.14 Uji Validitas Deskripsi Pekerjaan | 94 |
| 5.15 Uji Validitas Kinerja Pegawai | 95 |
| 5.16 Uji Reliabilitas | 96 |
| 5.17 Uji Normalitas..... | 97 |
| 5.18 Uji Multikolinieritas..... | 98 |
| 5.19 Hasil Regresi Berganda | 101 |
| 5.20 Hasil Uji T..... | 103 |
| 5.21 Hasil Uji F | 105 |
| 5.22 Koefisien Determinasi | 106 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Teks | Halaman |
|--------|--|---------|
| | 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian | 60 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Izin Penelitian

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

Lampiran 3: Tabulasi Data

Lampiran 4: Hasil Pengolahan data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang penting dalam penyelenggaraan suatu organisasi. Komponen tersebut juga mencakup sumberdaya manusia peralatan maupun fasilitas yang digunakan, prosedur kerja ataupun *standar operation procedure* dan sumber dana. Kebutuhan sumber daya organisasi tersebut dinilai sangat penting demi terlaksananya seluruh fungsi dan tujuan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta ataupun berbagai jenis kelembagaan lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengevaluasian. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Dapat dikatakan bahwa tenaga kerja yang memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam lingkungan organisasi yang dimulai dari perencanaan, produksi, perindustrian hingga pemasaran.

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang aparatur sipil negara (ASN) terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang maupun jasa, biasa juga merupakan pengacuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para

aparatur sipil negara (ASN) sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja aparatur sipil negara (ASN) baik, maka kinerja instansi pemerintahan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja aparatur sipil negara (ASN) buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja dalam organisasi. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya komunikasi menyangkut cara seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka, untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan memuaskan. Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

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

Komunikasi Berfungsi untuk instructive, informative, influencing dan evaluative. Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan instansi bisa memberikan perhatian kepada aparatur sipil negara (ASN) melalui komunikasi, karena komunikasi adalah bentuk timbal balik antara instansi dengan sumber daya manusia. Komunikasi yang baik antar aparatur sipil negara (ASN) dapat meningkatkan prestasi kerja, komunikasi juga bisa memotivasi aparatur sipil negara (ASN) agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian instansi terhadap pengaturan komunikasi dengan aparatur sipil negara (ASN) yang diperlukan.

Pentingnya komunikasi bagi kehidupan manusia harus dipelajari dan dikembangkan guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan yang lainnya sehingga dapat berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan. Penggunaan komunikasi terus mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan teknologi komunikasi. Melalui perkembangan teknologi komunikasi akan lebih memudahkan pencapaian tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan dan masyarakat.

Tanpa komunikasi, tidak mungkin ada organisasi, karena kalau begitu maka tidak ada peluang bagi kelompok untuk memengaruhi perilaku seseorang. Tidak saja komunikasi mutlak bagi adanya organisasi, kesediaan beberapa teknik komunikasi tertentu secara garis besar menentukan bagaimana fungsi-fungsi pembuatan keputusan dapat berlangsung dan disebarkan ke seluruh organisasi. Kemungkinan seseorang anggota organisasi membuat keputusan tertentu sering tergantung pada apakah informasi yang memungkinkan ia buat dapat disampaikan

kepada anggota-anggota organisasi yang perilakunya memang harus ia pengaruhi.
(Andre, 2016)

aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar sangat memperhatikan kinerja masing-masing rekannya. Sekertaris pada kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar secara teknis oprasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan dan secara admistrarif bertanggung jawab kepada pimpinan. Salah satu bagian dalam mengurus sarana dan prasarana ke aparatur sipil negara (ASN), mengatur tata tertib penggunaan fasilitas dan aset pemerintahan daerah, menyelesaikan dan mengawasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan aspek hukum dengan pengelolaan aset pemerintah.

Observasi awal calon peneliti melihat proses komunikasi organisasi pada sekretariat Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah suasana kerja aparatur sipil negara (ASN) yang kurang kondusif. Namun tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan aparatur sipil negara (ASN) belum terjalin dengan baik dan berdampak kesalahpahaman dalam pekerjaan, masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan.

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) PNS harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para PNS, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para PNS itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan ditempat mereka berkerja. Dengan kata lain proses penilaian kinerja aparatur sipil negara (ASN) tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja. Peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar, setiap aparatur sipil negara (asn) yang ada di dalamnya mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri aparatur sipil negara (asn) untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang aparatur sipil negara (asn) harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang aparatur sipil negara (ASN) harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab lahirnya bermacam-macam kebutuhan yang melatar belakangi motivasi mereka bekerja banyak aparatur sipil negara (ASN) yang telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan pengalaman dalam bidang kerjanya. Mereka merasa nyaman dengan

suasana kerja yang mereka rasakan selama ini, kenyataannya ini tentunya menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan oleh atasan mereka telah diterapkan selama ini mempunyai efek yang positif terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja prestasi dari aparatur sipil negara (ASN).

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN)nya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih rendahnya pemahaman fungsi dari sebagian aparatur sipil negara (ASN) dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap aparatur sipil negara (ASN) harus senantiasa memiliki pemahaman yang terbaik terhadap apa yang telah menjadi fungsinya. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan yang ada di tempat kerja, setiap aparatur sipil negara (ASN) harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik yang telah menjadi fungsinya, yang mengindikasikan bahwa kinerja aparatur sipil negara (ASN) belum tercapai secara optimal. Melihat bahwa aparatur sipil negara (ASN) mempunyai tanggung jawab sendiri dan telah menyumbangkan semua tenaganya dengan semaksimal mungkin guna mencapainya tujuan organisasi, sehingga pemberian bentuk motivasi kerja yang di berikan oleh seorang leader terhadap aparatur sipil negara (ASN) sangat perlu untuk meningkatkan kinerja supaya mendorong mereka guna mencapainya kerja lebih baik lagi.

Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan

organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. (Winardi, 2016). Serta seseorang aparatur sipil negara (ASN) akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi. (Assauri, 2013).

Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat di pakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan organisasi. Dengan pemberian sarana yang layak yang memadai diimbangi dengan kesesuaian terhadap lingkungan serta resiko kerja maupun tugas pekerjaan aparatur sipil negara (ASN) akan termotivasi dan melakukan segala sesuatu untuk bekerja lebih baik mencapai sebuah tujuan instansi. karena kebutuhan dasar aparatur sipil negara (ASN) dianggap telah terpenuhi. Oleh karena itu, dengan adanya sarana yang terpenuhi terhadap aparatur sipil negara (ASN) yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan sarana memiliki sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN).

Sarana yang di berikan untuk aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar ini dirasa kurang memadai, karena sarana yang di berikan pada semua aparatur sipil negara (ASN) masih di rasa kurang bahkan jauh dari kata berstandar setara pendidikan lain. Jadi pemberian sarana yang diberikan dirasa masih kurang bagi tenaga pengajar, maka hal itu dapat memicu turunnya tingkat kinerja tenaga pengajar dan semangat kerja untuk mencapai tujuan. Dalam mencapai keberhasilan setiap instansi atau organisasi perlu adanya indikator yang

menjadi tolak ukur kemampuan instansi dalam memberikan sarana, yaitu meliputi : peralatan kerja, insentif, tata ruang kantor, prabotan serta fasilitas kantor dll.

Sarana kerja merupakan komponen penting bagi organisasi dan instansi untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Dan sebaliknya jika aparatur sipil negara (ASN) belum bisa meningkatkan efisiensi kinerja maka sarana pun tidak ada peningkatan. Sarana merupakan istilah yang berkaitan dengan alat atau fasilitas yang digunakan untuk mencapai tujuan melalui kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam organisasi.

aparatur sipil negara (ASN) dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik apabila mengetahui secara jelas dan kewajiban yang harus dilakukannya. Oleh karena itu kinerja aparatur sipil negara (ASN) dapat dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan yang didapatkannya. Deskripsi pekerjaan adalah dokumen yang memberikan informasi. Berkenaan dengan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Uraian pekerjaan yang jelas dapat memberikan aparatur sipil negara (ASN) dan standar tugas yang dilakukan oleh aparatur sipil negara (ASN) sehingga tidak terjadi kebingungan dan kesalahpahaman.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya Ardia (2015) kinerja pegawai dipengaruhi oleh job description secara positif dan signifikan; Syelviani (2017) menyatakan hal yang sama deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Sukanto (2017) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Rahmah (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja secara signifikan berpengaruh

terhadap kinerja, namun hasil penelitian Indra (2017) kontradiktif dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Motivasi, stress kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai variabel stress kerja dan lingkungan kerja fisik tidak signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan penekatan terhadap Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan memilih judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi kerja, Sarana Prasarana dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Apakah sarana prasarana berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan,

Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar?

4. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar?
5. Apakah komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui variabel sarana prasarana berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

4. Untuk menganalisis dan mengetahui variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui variabel komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sekaligus sebagai tambahan referensi ilmu pengetahuan bagi perkembangan ilmu komunikasi yang dapat disosialisasikan dan dipublikasikan dikalangan instansi

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan data awal yang dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dalam mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, sarana prasarana dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Bagi masyarakat

Informasi ini dapat digunakan untuk memberikan informasi tentang pengaruh komunikasi, motivasi, sarana prasarana dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

1. Pattisahusiwa (2013). Pengaruh *Job Description Dan Job Specification* Terhadap Kinerja Pada Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa *Job Description Dan Job Specification* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Ardia (2015). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa *Job Description* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo.
3. Pamungkas (2016). Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di PT PG Rajawali II Unit Pabrik Gula Subang. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di PT PG Rajawali II Unit Pabrik Gula Subang.
4. Meilisa (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan. Dari penelitian dapat

disimpulkan bahwa Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan.

5. Indra Setyawan & Andy Dwi Bayu Bawono (2017). Motivasi, stress kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel stress kerja dan lingkungan kerja fisik tidak signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6. Ike Sudanto (2017). Disiplin kerja, pengawasan, motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja, pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Fricilia Runtuwene (2015) dengan judul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan” dengan sampel 52 pegawai hasil yang didapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8. Azmi Nur (2018), Meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.PERTAMINA (PERSERO) REFINERY UNIT IV CILACAP. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian

menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT.Pertamina (persero) RU IV Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 5,513 > F_{tabel} 3,10$ dan signifikansinya $0,005 < 0,05$. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Pertamina RU IV Cilacap. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,232 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikansinya $0,012 < 0,05$. Hasil R square adalah 0,108. Hal ini menunjukkan 10,8% gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja mempengaruhi variable kinerja pegawai pada PT.Pertamina (persero) Refinery Unit IV Cilacap.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Dalam setiap instansi, memerlukan komunikasi antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga pola komunikasi yang digunakan harus baik agar tidak terjadi gangguan. komunikasi dapat terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan di terima oleh komunikan. Hovland mendefinisikan proses komunikasi sebagai proses yang memungkinkan seseorang menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain. (Mulyana, 2010). Menurut beberapa pakar manajemen pengertian komunikasi Colquitt, Lepine dan Wesson (2011) dalam Wibowo (2017) menyatakan komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari sender kepada *receiver*. Sumarsan (2011) mengatakan, komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim (sender) kepada penerima (*receiver* atau *audience*).

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2013) , “Komunikasi : informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”. Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2013), “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”. Masing-masing dari konsep kunci ini akan dijelaskan satu persatu secara ringkas.

1. Proses Suatu organisasi adalah suatu sistem terbuka yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan diantara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus-menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses
2. Pesan Pesan yang di maksud adalah susunan simbol yang penuh dengan arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang. Untuk berkomunikasi seseorang harus sanggup menyusun suatu gambaran mental, memberi gambaran itu nama dan menggambarkan suatu perasaan terhadapnya. Komunikasi tersebut efektif kalau pesan yang dikirimkan itu diartikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh sipengirim. Isi pesan ini adalah pernyataan rasa marah terhadap kesalahan bawahannya itu. Bila bawahan yang menerima pesan itu mengartikan bahwa pimpnannya marah karena pekerjaan itu berarti bahwa pesan itu efektif.

3. Hubungan Karena organisasi merupakan sistem terbuka, maka sistem kehidupan sosial terletak pada tangan manusia, dengan kata lain organisasi itu melalui bagaimana jalannya pesan dalam suatu organisasi yang di hubungkan oleh manusia. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat dalam suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skil, moral dari seorang pengawas misalnya mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi.
4. Joseph A. DeVito (2011:24) pada bukunya menyatakan bahwa “Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Menurut Rohim (2016) komunikasi yang baik juga diperlukan dalam suatu instansi. Kinerja pegawai akan terwujud jika suatu instansi dapat melakukan komunikasi yang baik antar pegawai maupun antar pegawai dengan pemimpin. Semua pegawai dan pimpinan dalam suatu instansi harus berkomunikasi dengan jelas terbuka, dan jujur. Tidak dapat disangkal akan pentingnya komunikasi di tempat kerja, mengingat bahwa di dalam sebuah instansi terdapat banyak orang dari berbagai latar belakang sosial dan profesional yang berbeda dan bekerja untuk tujuan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Adanya komunikasi yang baik menyebabkan pemimpin instansi mudah untuk menyampaikan ide-ide, tujuan instansi dan visi dengan sangat jelas. Komunikasi yang baik juga dapat

meningkatkan semangat pegawai dan juga meningkatkan efisiensi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat.

Begitu banyak pengertian komunikasi yang diberikan oleh para pakar komunikasi. Dari pengertian komunikasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu instansi atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para pegawai.

Menurut Wiranto dalam Khomarsial, komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang di setujui secara sosial.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkumanegara (2011) terdapat dua faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu faktor dari pihak sender atau komunikator dan faktor dari receiver atau komunikan.

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator
 - a. Keterampilan *sender*, *sender* sebagai penfirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

- b. Sikap *Sender*, sikap sender sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersifat angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap, *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu *sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
 - c. Pengetahuan *Sender*, *sender* yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh sender.
 - d. Media saluran yang digunakan oleh *Sender*, Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.
2. Faktor dari *receiver*
- a. Keterampilan *Receiver*, Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan membaca dan mendengar dengan baik.
 - b. Sikap *Receiver*, sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, receiver bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap sender, maka komunikasi

menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi receiver. Maka dari itu receiver haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah darinya.

- c. Pengetahuan *Receiver*, pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.
- d. Media Saluran Komunikasi, media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

Menurut Wijaya (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi antara lain pimpinan dapat mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi baik berhubungan dengan relasi, bawahan, atau dalam hal menyapaikan hal-hal yang berkaitan dengan peraturan kepada bawahan yang disampaikan dengan jelas melalui komunikasi secara efektif. Komunikasi itu sendiri dipengaruhi oleh:

1. Tinggi rendahnya jenjang karir dari pegawai
2. Ketidaknyamanan dalam mengutarakan pendapat antara pimpinan dan bawahan
3. Tempat kerja yang terpisah antara pimpinan dan bawahannya
4. Ketersediaan alat komunikasi yang digunakan
5. Jadwal kerja yang menumpuk dan terus menerus

2.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut Pace dan Faules (2013) di dalam komunikasi organisasi berbicara mengenai informasi yang berpindah yang berpindah dari yang otoritasnya lebih tinggi ke yang otoritas lebih rendah. Dimensi dan indikator aliran komunikasi terbagi menjadi komunikasi kebawah, komunikasi keatas dan komunikasi horizontal.

1. Komunikasi ke bawah, komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Menurut Pace dan Faules (2013) mengemukakan terdapat lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan yaitu:
 - a. Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan
 - b. Informasi mengenai bagaimana dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
 - c. Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik
 - d. Informasi mengenai kinerja pegawai
 - e. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas

2. Komunikasi ke atas, komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau memberi informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi dari dia. Komunikasi ke atas menyatakan bahwa penyelia harus menerima informasi dari bawahan mereka yang memberikan informasi, seperti:
 - a. Memberitahukan apa yang dilakukan bawahan-bagaimana pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, dan rencana di waktu yang akan datang.
 - b. Menjelaskan persoalan kerja yang belum dipecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa bantuan
 - c. Memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit-unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan
 - d. Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja dan organisasi.
3. Komunikasi horizontal, komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.
4. Komunikasi lintas saluran, komunikasi lintas saluran merupakan salah satu bentuk komunikasi organisasi dimana informasi diberikan melewati batas-batas fungsional atau batas-batas unit kerja dan diantara seseorang satu sama lainnya tidak saling menjadi bawahan maupun atasan. Komunikasi

horizontal maupun komunikasi lintas saluran mencakup hubungan lateral yang penting bagi komunikasi organisasi yang efektif.

5. Komunikasi informal, pribadi atau selentingan, selentingan digambarkan sebagai metode penyampaian laporan rahasia dari orang ke orang yang tidak dapat diperoleh melalui saluran biasa. Komunikasi informal cenderung mengandung laporan rahasia tentang orang-orang dan peristiwa yang tidak mengalir melalui saluran organisasi yang formal.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Teori Motivasi

Menurut Siagian (2016:287) ada beberapa teori motivasi yang paling dikenal dewasa ini, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Abraham H. Maslow

Teori ini berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori Clayton Alderfer

Teorinya dikenal dengan akronim “ERG” dalam teorinya merupakan huruf-huruf pertama, yaitu E = *Existence*, R = *Relatedness* dan G =

Growth. Jika makna ketiga istilah tersebut didalami akan terlihat dua hal penting yaitu: pertama, *Existence* dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; kedua yaitu *Relatedness* senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow; ketiga yaitu *Growth* mengandung makna yang sama dengan *self actualization*. Apabila Teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

3. Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan dengan model dua faktor dari motivasi yaitu faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, seperti pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam berkarir, dan pengakuan orang lain. Faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, hubungan seorang pegawai dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, sistem imbalan yang berlaku.

4. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.

Sedangkan teori motivasi yang dikemukakan oleh menurut Sedarmayanti (2017:155) terdiri dari:

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis

manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

3. Three Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

2.3.2 Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut Hasibuan (2016: 145) adalah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Menurut Notoatmodjo (2015), motivasi mempunyai tiga fungsi yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Pilihan perbuatan yang sudah ditentukan atau dikerjakan akan memberikan kepercayaan diri yang tinggi karena sudah melakukan proses penyeleksian.

2.3.3 Tujuan Motivasi

Seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Malayu S.P Hasibuan (2016:146):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai

6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas pegawainya

Menurut Sunyoto Danang (2016: 198) tujuan motivasi antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi atau instansi
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai

2.3.4 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi dibagi menjadi dua bagian, seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2016:150) sebagai berikut:

1. Motivasi Positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat

karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Suhardi (2013) motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Biasanya seseorang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah:

- a. Kebutuhan, seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.
- b. Harapan, seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat memuaskan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.
- c. Minat, minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seseorang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian, dan sebagainya. Motivasi

ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal. Faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah:

- a. Dorongan keluarga, merupakan salah satu faktor pendorong yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang.
- b. Lingkungan, merupakan tempat dimana seseorang tinggal ataupun tempat seseorang bekerja. Lingkungan memiliki peranan yang besar dalam memotivasi seseorang.
- c. Imbalan, seseorang dapat memotivasi dengan disediakannya imbalan setelah ia melakukan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu.

2.3.5 Metode-metode Motivasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi pegawainya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:149) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode Langsung, motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Metode Tidak Langsung, motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai, sehingga produktivitas kerja meningkat.

John Naldoni yang dikutip oleh Wibowo (2011: 385) menerangkan bahwa motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian metode yang dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu:

1. *Energize* (memberi daya) adalah apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat.

- a. *Exemplify*

Motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi dan budaya organisasi yang mereka pimpin.

- b. *Communicative*

Komunikasi merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak dan belajar.

- c. *Challenge*

Manusia pada umumnya suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.

2. *Encourage* (mendorong) adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan pengakuan.

- a. *Empower*

Pemimpin segera belajar bahwa kekuatan mereka sebenarnya berasal dari orang lain. Pelepasan dari energy kolektif hanya dapat terjadi

apabila pemimpin membantu orang bertanggung jawab dan mendapat kewenangan untuk bertindak.

b. Coach

Adalah menjadi tanggung jawab pemimpin memberikan dukungan yang benar pada orang untuk melakukan pekerjaan mereka.

c. Recognize

Pemimpin yang mengenal bawahan mereka menunjukkan perhatian mereka atas bagaimana pekerjaan dilakukan. Mereka juga mulai membangun dasar budaya pengakuan.

3. *Exhort* (mendesak) adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

a. Sacrifice

Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menempatkan kebutuhan orang lain di depan daripada kebutuhan kita sendiri

b. Inspire

Motivasi dapat berkembang jadi inspirasi, karena motivasi berasal dari dalam, bentuknya menjadi inspirasi diri.

2.3.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:
 - a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - d. Organisasi atau instansi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Menurut Sutrisno (2013:116) Faktor-faktor ekstern antara lain:

1. Kondisi Lingkungan Kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, jelas akan memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan lebih baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, dan lain sebagainya akan menimbulkan menurunnya kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan organisasi atau instansi

yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai.

2. Kompensasi yang Memadai, merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi atau instansi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
3. Supervisi yang Baik, adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan pegawai maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, apabila pegawai mempunyai seorang supervisor yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para pegawai dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor amat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.
4. Adanya Jaminan Pekerjaan, Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi atau instansi,

kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap sampai tua nanti. Hal ini dapat terwujud bila organisasi atau instansi dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya, orang-orang akan meninggalkan organisasi atau instansi bila jaminan karir ini kurang jelas.

5. Status dan Tanggung Jawab, merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
6. Peraturan yang Fleksibel, Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para pegawai dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi pegawai, apabila pegawai merasakan bahwa kebijakan itu diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk

mempunyai motivasi kerja yang rendah. Lebih jauh disebutkan bahwa suatu motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dengan bawahan.

2.3.7 Proses Motivasi

Motivasi dalam diri seseorang dapat terbentuk melalui beberapa tahap yang bisa dikatakan sebagai sebuah proses motivasi. Proses motivasi itu sendiri merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan ganjaran.

Malayu S.P. Hasibuan (2016:150), mengemukakan proses motivasi terdiri dari :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para pegawai dimotivasi ke arah tujuan itu.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan pegawai dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau organisasi atau instansi saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperoleh

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi adalah *need complex* yaitu untuk

memperoleh laba serta perluasan organisasi atau instansi, sedangkan tujuan individu pegawai adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. Team Work

Manajer harus membentuk teamwork yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan organisasi atau instansi.

2.3.8 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Sedangkan menurut Robbins (2011:174) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

2.4 Sarana dan Prasarana

2.4.1 Pengertian Sarana dan Prasarana

Menurut para ahli Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya. Sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung. Pengertian Sarana prasarana Menurut Ketentuan Umum Permendiknas (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional) No. 24 tahun 2007.

Sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindahpindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah. Sarana pendidikan antara lain gedung, ruang kelas, meja, kursi serta alat-alat media pembelajaran. Sedangkan yang termasuk prasarana antara lain seperti halaman, taman, lapangan, jalan menuju sekolah dan lain-lain. Secara Umum, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan untuk mencapai maksud dan tujuan dari suatu proses produksi. (contohnya: sabit, cangkul, dll.) Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya produksi. (contohnya: lahan, jalan, parit, pabrik, tempat kerja, dll.) Misalnya, dalam bidang transportasi darat kita dapat menyebut mobil, motor, bis, taksi sebagai sarana transportasi karena digunakan secara langsung oleh orang. Sedangkan fasilitas pendukung seperti jalan, rambu-rambu, lampu lalu lintas dapat kita sebut sebagai prasarana.

Secara umum Definisi sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Menurut Nana Syaodih (2014) “Sarana kerja merupakan semua yang diperlukan dalam proses kerja baik bergerak maupun tidak bergerak agar tercapai tujuan berjalan lancar, teratur, efektif dan efisien”. Berdasarkan pendapat diatas, bisa dikatakan bahwa segala sarana kerja merupakan suatu fasilitas yang diperlukan bagi pegawai dalam mencapai tujuan melalui kegiatan dalam bentuk penyelidikan dan penemuan untuk mendapatkan pemahaman tentang masalah-masalah yang dipelajari.

Moenir (2016) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama / pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Pengertian yang dikemukakan oleh Moenir, jelas memberi arah bahwa sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan secara etimologis (bahasa) sarana berarti alat langsung untuk mencapai suatu tujuan.

2.4.2 Fungsi Pemberian Sarana dan Prasarana

Fungsi pemberian sarana pada tiap-tiap instansi berbeda, hal ini tergantung pada kepentingan instansi. Tujuan pemberian kompensasi dapat dikatakan sebagai

salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh instansi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adapun tujuan dari manajemen kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan Sarana perlu ditetapkan sebagai alat untuk mempercepat proses pelaksanaan karena merupakan suatu cara supaya pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh suatu instansi.
2. Meningkatkan produktivitas Produktivitas barang maupun jasa dapat ditingkatkan apabila sumber daya yang ada dapat digunakan semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal. Produktivitas dapat menjadi tolak ukur suatu instansi untuk menghasilkan barang atau jasa.
3. Hasil kerja lebih berkualitas. Hasil kerja yang memuaskan dapat dinilai dengan keoptimalan suatu kinerja instansi. Merupakan suatu objek berwujud atau tak berwujud sebagai salah satu hasil pelaksanaan suatu proyek kerja.
4. Menimbulkan rasa nyaman. Sarana dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap instansi.
5. Meningkatkan Efisiensi kinerja Program memberikan sarana hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien.

2.4.3 Indikator Sarana dan Prasarana

Sarana kerja merupakan suatu hal yang harus disediakan oleh instansi guna menunjang menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikannya instansi. Sarana

dalam instansi sangat dibutuhkan tidak hanya untuk menunjang menyelesaikan pekerjaan melainkan disediakan untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

Dalam menyediakan sarana memang harus sesuai dengan kebutuhan instansi agar dapat berjalan dengan efektif. Indikator yang dikemukakan oleh Nanik Darsini (2014) adalah :

1. Lokasi, merupakan letak atau tempat yang harus dipertimbangkan dan hal ini salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha atau organisasi. Memiliki penempatan suatu organisasi yang strategis akan berdampak pada kesuksesan pada instansi itu sendiri. Dengan lokasi instansi yang tepat maka instansi itu pula dikenal
2. Infrastruktur, fasilitas fisik yang dikembangkan atau dibutuhkan untuk memenuhi dalam lingkup sosial dan ekonomi. Infrastruktur merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan kerja, infrastruktur merupakan jenis fasilitas yang dibutuhkan dalam mendukung berbagai kegiatan kerja.
3. Perabot, benda-benda yang terbuat dari kayu, besi, alumunium ataupun bahan lain untuk menunjang suatu kegiatan di instansi dan digunakan dalam melaksanakan tugas kerja. Peralatan yang menunjang kebutuhan dalam melaksanakan tugas kerja, peralatan ini biasanya terbuat dari kayu, besi, alumunium (meja, kursi, lemari, dll). Dengan adanya peralatan tersebut akan memudahkan pegawai dan membuat nyaman pegawai yang melakukan aktivitas kerja

4. Peralatan, suatu alat ataupun bisa berbentuk tempat yang kegunaanya untuk mendukung berjalannya aktivitas pekerjaan. Peralatan ini mengacu pada mesin yang digunakan. Mesin termasuk alat yang digunakan penuh. Sehingga mesin tersebut membantu dan mendukung aktivitas kerja.

2.5 Deskripsi Kerja

2.5.1 Pengertian Deskripsi Kerja

Menurut Swasto (2011) deskripsi pekerjaan merupakan produk pertama dan langsung dari proses analisis pekerjaan. Informasi yang didapatkan dari analisis pekerjaan disimpulkan menjadi sebuah produk akhir dalam bentuk deskripsi tertulis yang menjelaskan secara ringkas dan akurat mengenai suatu pekerjaan /jabatan bukan mengenai orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Selanjutnya Swasto (2011) menyatakan menyatakan deskripsi pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggungjawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya.

Menurut Samsuddin (2006) deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggungjawab suatu jabatan atau pekerjaan yang didasarkan pada kenyataan seperti apa, bagaimana, mengapa dan di mana suatu jabatan atau pekerjaan dilaksanakan. Deskripsi pekerjaan menjelaskan mengenai nama pekerjaan/jabatan tersebut, bagaimana melakukan suatu pekerjaan dilaksanakan. Deskripsi pekerjaan menjelaskan mengenai nama pekerjaan tersebut, bagaimana melakukan suatu pekerjaan, mengapa ada pekerjaan tersebut dan dimana pekerjaan dilakukan. Adanya suatu catatan tertulis mengenai penjelasan pekerjaan secara sistematis dan akurat akan menghindari terjadinya

kesalahpahaman dan kebingungan mengenai tugas, tanggungjawab dan wewenangnya. Jika pegawai mengetahui fakta fakta yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik juga. Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu dari aktivitas dari perencanaan SDM untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Adanya kualitas dari kinerja aparatur sipil negara (ASN) maka akan memengaruhi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang optimal.

2.5.2 Indikator Deskripsi Pekerjaan

Indikator dalam Deskripsi pekerjaan, penulis mengambil teori Deskripsi pekerjaan Menurut Hasibuan (2014:33) mengatakan Job Description (deskripsi pekerjaan) harus jelas dan persepsinya mudah dipahami

1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan, seperti rektor, dekan, dosen, dan kabag administrasi.
2. Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui. Rumusan hubungan hendaknya menunjukkan hubungan antar pejabat dengan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.
3. Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas
4. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, seperti alat-alat, mesinmesin, dan bahan baku yang akan dipergunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

2.6 Kinerja Pegawai

2.6.1 Definisi Kinerja

Menurut Prawirosentono (2019:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2013) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Handoko (2013 : 135) kinerja dalam suatu organisasi atau instansi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi atau instansi, baik itu pemerintah maupun swasta. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko dalam Wahab (2012) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Untuk mengukur tingkat kinerja pegawai biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan pegawai yang bersangkutan.

2.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian, Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya
3. Rancangan kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi Kerja, Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan, Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau organisasi atau instansi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi atau instansi.
9. Kepuasan Kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik

10. Lingkungan kerja di sekitar, Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.
11. Loyalitas, Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi atau instansi dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi atau instansi dalam bekerja.
13. Disiplin Kerja, Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.6.3 Pentingnya Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:20), pentingnya pengukuran kinerja ada 2 yaitu adalah:

1. Bagi pimpinan atau manajer
 - a. Mengurangi keterlibatan dalam semua hal.
 - b. Menghemat waktu, karena para pegawai dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk keputusan yang benar.
 - c. Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalah pahaman diantara pegawai tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggung jawab.
 - d. Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan.
 - e. Pegawai mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan
2. Adapun bagi para pegawai
 - a. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
 - b. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.

- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

2.6.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

6. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

7. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Aspek yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja aparatur sipil negara (ASN) meningkat adalah komunikasi. Komunikasi terjadi setidaknya satu orang menduduki suatu jabatan dengan satu orang bawahan. Di dalam komunikasi tentunya banyak terjadi proses transaksi penafsiran pesan diantaranya individu pada saat yang sama dan memiliki jenis hubungan yang berlainan yang berdampak pada peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) Satriowati dkk, (2016). Hasil penelitian yang dilakukan Satriowati (2016) dan Anwar (2016) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau aparatur sipil negara (ASN) untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi menurut

Robbins (2007). Dengan indikator berikut ini; prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin.

Sarana kerja dapat mempengaruhi proses kinerja tenaga pengajar. Dari sarana kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja para pengguna tenaga pengajar untuk melakukan proses belajar mengajar secara maksimal. Sarana kerja sangat dibutuhkan sebagai alat bantu untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi

Deskripsi pekerjaan adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang pegawai sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan, (Rivai, 2008:126). Menurut Moekijat (1998) menyatakan bahwa: “Spesifikasi jabatan adalah suatu keterangan tentang syarat-syarat orang minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik”. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparatur sipil negara (ASN) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara: 2009).

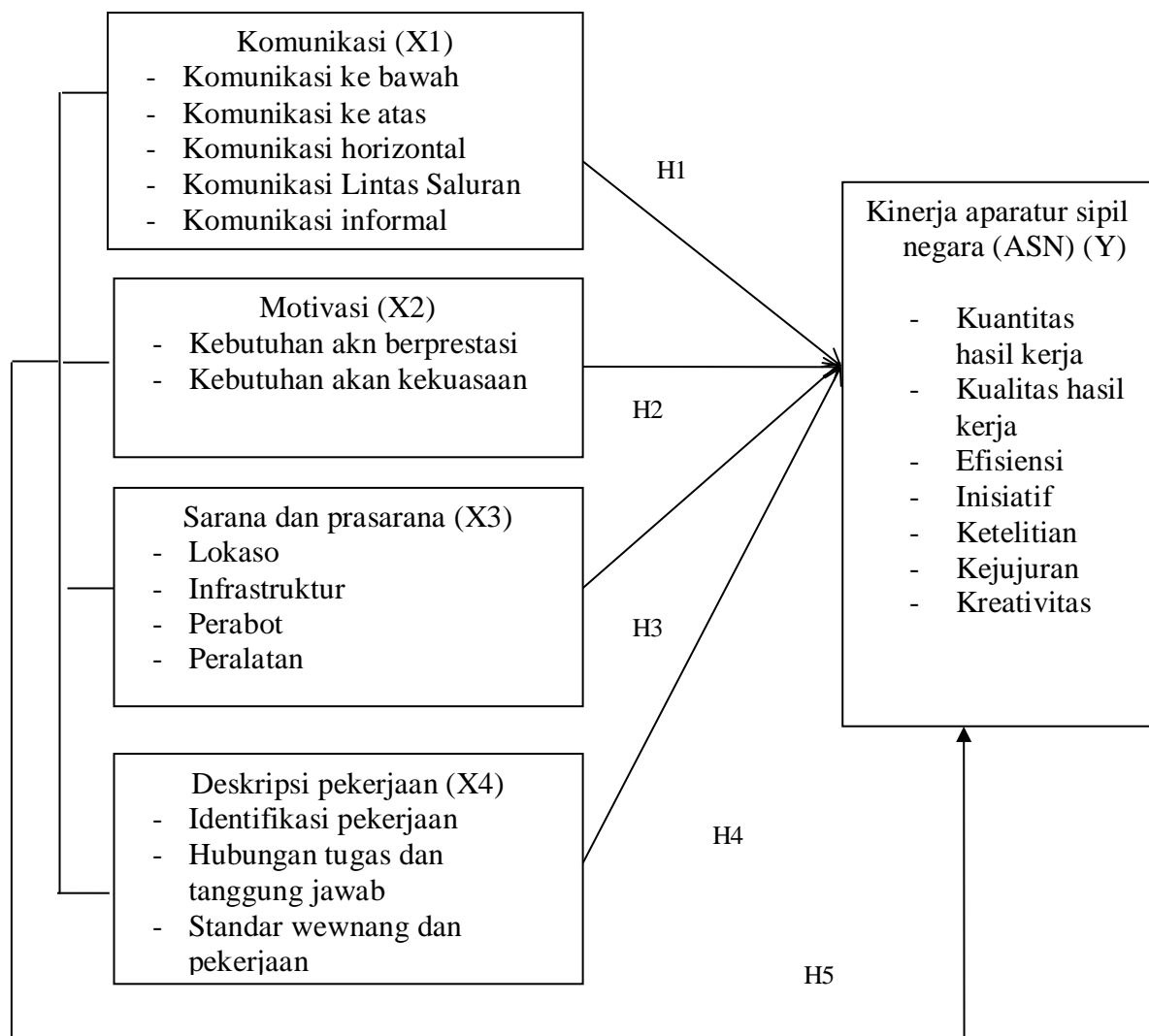
Kinerja menurut Robbins (2013) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Pengaruh variabel independen dengan variabel dependen dapat dijadikan sebuah kerangka pemikiran untuk penelitian. Kerangka pemikiran yang diajukan

dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas.

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, sarana dan prasarana dan deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kerangka pikir penelitian ini seperti pada gambar di bawah ini.

Gambar 3.1.
Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan :

| | |
|----|---------------------------------------|
| X1 | = Komunikasi |
| X2 | = Motivasi kerja |
| X3 | = Sarana prasarana |
| X4 | = Deskripsi pekerjaan |
| Y | = Kinerja aparatur sipil negara (ASN) |

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja aparatur sipil negara (asn) pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Sarana prasarana terhadap Kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan deskripsi pekerjaan terhadap Kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- H5 : Komunikasi, motivasi, sarana dan prasarana serta deskripsi pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN)

pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari dua kelompok utama yaitu variabel dependen dan variabel independen. Berikut ini adalah pengukuran masing - masing variabel yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja aparatur sipil negara (ASN) (Y). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Indikator kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

3 Variabel Independen

a. Komunikasi (X_1)

Komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

b. Motivasi kerja (X_2)

Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara (ASN). Seorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya yang substansial guna menunjang tujuan-tujuan organisasi dimana bekerja. Dengan indikator berikut ini; prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin.

c. Sarana Prasaran (X_3)

Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sedangkan prasarana merupakan segala sesuatu yang merupakan alat penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Indikatornya terdiri dari lokasi, infrastruktur, perabot dan peralatan.

d. Deskripsi pekerjaan (X_4)

Deskripsi pekerjaan itu pada pokoknya adalah bersifat menguraikan (deskriptif) dan merupakan suatu catatan mengenai fakta-fakta pekerjaan yang ada dengan tepat. Deskripsi pekerjaan adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang pegawai sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan. Indikatornya adalah indentifikasi pekerjaan atau jabatan, hubungan tugas dan tanggungjawab, standar wewenang dan pekerjaan dan syarat kerha yang jelas.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif adalah metode pendekatan yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena social dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator (Echdar,2017).

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar. Sedangkan waktu penelitian direncanakan akan dilakukan pada Bulan Juni 2020 sampai dengan Bulan Agustus 2020.

4.3 Teknik Pengumpulan Data

4.3.1 Studi Lapangan

Studi lapangan (*Field research*) adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Pengumpulan ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi kriteria penelitian. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar

pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan/ pernyataan tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini berfokus pada daftar pernyataan dengan menggunakan angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang digunakan dengan memberikan pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti kepada responden. Hal ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert berpengaruh dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

4.3.2 Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan referensi yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang dijadikan sumber.

4.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan harus dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu, sesuai, dan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dibagikan kepada setiap pegawai.
2. Data kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan masyarakat yang berpengaruh dengan masalah yang akan diteliti.

Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, adalah data yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dari penelitian ini.
2. Data sekunder, adalah data pendukung yang diperoleh dari literatur-literatur, bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen instansi yang berpengaruh dengan masalah yang akan diteliti.

4.5 Populasi dan Sampel

4.5.1 Populasi

Sugiyono (2017 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 81 pegawai

4.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh yang mana sampel jenuh adalah pengambilan sampel dengan mengambil seluruh jumlah populasi sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 81 pegawai.

4.6 Skala dan Pengukuran Data

Menurut Sugiyono (2018, hal. 132) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan masyarakat dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot (SS) : 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot (S) : 4
3. Jawaban Kurang Setuju diberi bobot (KS) : 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot (TS) : 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot (STS) : 1

4.7 Metode Analisis

Metode analisis adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

4.7.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut Sujarweni (2016). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22. Pengujian suatu data dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Sujarweni (2016). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ Sujarweni (2016).

4.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak Sujarweni (2016:223). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Sujarweni (2016:68).

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam regresi ada beberapa cara, salah satunya adalah dengan dilihat dari nilai *varaince inflation faktor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki $VIF > 10$ atau $tolerance < 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Sujarweni, 2016: 231).

3. Uji Heteroskedastistas

Uji heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastistas (Sujarweni, 2016:231). Untuk mendeketksi ada tidaknya heterokeadtistas dapat dilakukan dengan beberapa cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik

scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$). Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas (Sujarweni, 2016:231).

4.7.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Komunikasi

X2 = Motivasi kerja

X3 = Sarana prasarana

X4 = Deskripsi pekerjaan

a = Konstanta regresi

b1, b2 = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan

nilai variabel indenpenden. Bila n (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

4.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji T (T-tes)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

Membuat hipotesis:

Ho: tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan t tabel dan t hitung:

t tabel dengan signifikasi sebesar 5%

t hitung di dapat dari perhitungan komputer

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t:

Bila t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila t hitung $<$ t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

Bila probabilitas $<$ 0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila probabilitas $>$ 0,005 maka Ho diterima dan Ha ditolak

2. Uji Statistik F

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

Membuat hipotesis:

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan F tabel dan F hitung:

F tabel dengan signifikansi sebesar 5%

F hitung di dapat dari perhitungan komputer

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F:

Bila F hitung $>$ F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila F hitung $<$ F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F:

Bila probabilitas $<$ 0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila probabilitas $>$ 0,005 maka Ho diterima dan Ha ditolak

4.7.5 Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien ini nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R^2 , makin

besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriteria semakin baik Sani dan Maharani (2013:65).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Gambaran Umum

Kabupaten Kepulauan Selayar adalah Kabupaten yang terletak diprovinsi Sulawesi Selatan yang memiliki 11 Kecamatan yaitu 6 Kecamatan terletak di pulau dan 5 Kecamatan terletak di daratan Kabupaten Kepulauan Selayar yakni satu-satunya Kabupaten yang terpisah dari daratan Sulawesi Selatan dan terdiri dari gugusan beberapa pulau sehingga terbentuk suatu wilayah kepulauan.

Dasar utama penyusunan pangkat daerah dalam bentuk satu organisasi adalah adanya urusan pemerintah yang perlu ditangani. Dalam menjalankan pemerintah, Pemerintah Daerah memiliki unsur utama pelaksanaan yaitu Dinas, Kepala Dinas Daerah bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar adalah salah satu dinas yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 12 tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Selain itu, Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 64 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah.

Atas dasar Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 yang kemudian diubah dengan undang-undang No. 23 Tahun 2014 maka fungsi serta tatacara kerja dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi kewajiban Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah adalah pelaksanaan pelayanan.

b. Visi dan Misi

Visi yang disusun yang dijabarkan dari RPJMD 2017-2021 dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu terwujudnya ekonomi kerakyatan, yang kuat, berdaya saing dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan visi tersebut maka dibutuhkan tindakan yang nyata dalam bentuk misi. Misi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah adalah sebagai berikut:

1. Mendorong perkembangan industri kecil dan menengah melalui pemberdayaan potensi, peningkatan nilai tambah dan penggunaan teknologi yang berwawasan lingkungan serta berbasis potensi lokal.
2. Mendorong penguatan pasar dalam negeri guna meningkatkan perdagangan daerah
3. Meningkatkan kualitas kelembagaan, produktivitas dan daya saing serta kemandirian koperasi dan Usaha Kecil Menengah
4. Membangun citra Kabupaten Kepulauan Selayar melalui jaminan kebenaran pengukuran dalam transaksi perdagangan.

c. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar. Susunan organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, meliputi:
 - a. Sub Bagian Umum Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Hukum, Perencanaan dalam Pelaporan
 - c. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Perindustrian, meliputi:
 - a. Seksi Bina Industri Agro dan Hasil kelautan
 - b. Seksi Bina Industri Logam, Elektronik, Mesin dan Aneka
 - c. Seksi Promosi, Informasi dan Pengembangan Industri Kecil Menengah
4. Bidang Perdagangan, meliputi:
 - a. Seksi Usaha Perdagangan
 - b. Seksi Sarana dan Pembinaan
 - c. Seksi Distribusi, Promosi dan Ekspor Daerah
5. Bidang Usaha Kecil Menengah, meliputi:
 - a. Seksi Kemitraan UKM dan Jaringan Usaha

- b. Seksi UKM
 - c. Seksi Promosi
6. Bidang Koperasi, meliputi:
- a. Seksi Bina Kelembagaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi
 - b. Seksi Bina Usaha dan Fasilitas Pembiayaan Koperasi
 - c. Seksi Pengawasan dan Pengendalian Koperasi
7. Bidang Kemetrolgian dan Perlindungan Konsumen, meliputi:
- a. Seksi Kemetrolgian
 - b. Seksi Perlindungan Konsumen
 - c. Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana

5.1.2 Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Deskripsi usia responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi Responden | |
|-----------------|---------------|---------------------|------|
| | | Orang | % |
| 1. | Laki-Laki | 32 | 39.5 |
| 2. | Perempuan | 49 | 60.5 |
| Total responden | | 81 | 100 |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 identitas responden berdasarkan jenis kelamin maka diperoleh responden dalam penelitian ini terdiri dari 32 orang berjenis kelamin laki-laki atau 39,5% dan 49 orang berjenis kelamin perempuan atau 60,5%. Sehingga dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki sama dengan jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 49 orang atau 60,5%. Pria pada umumnya bersifat individualis, agresif, kurang sabar, lebih tegas, rasa percaya diri lebih tinggi dan lebih menguasai pekerjaan sedangkan wanita cenderung lebih perhatian kepada orang lain, penurut, pasif, lebih mengedepankan perasaan.

b. Usia

Deskripsi usia responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dimana kelompok usia responden meliputi : 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan > 50 tahun. Adapun kelompok usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Frekuensi Responden | |
|-----------------|-------|---------------------|------|
| | | Orang | % |
| 1. | 20-30 | 23 | 28.4 |
| 2. | 31-40 | 20 | 24.7 |
| 3. | 41-50 | 28 | 34.6 |
| 4. | > 50 | 10 | 12.3 |
| Total responden | | 81 | 100 |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 yakni identitas responden berdasarkan usia maka diperoleh responden yang berusia 20 tahun – 30 tahun sebanyak 23 orang atau 28,4%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang atau 24,7%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 28 orang atau 34,6% dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 10 orang atau 12,3%. Maka dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 34,6%. Usia 41-50 tahun merupakan usia matang bagi seseorang agar dapat bekerja secara produktif dikarenakan diusia ini seseorang telah mendapatkan berbagai pelajaran dan pengalaman selama bekerja.

Tingkat kedewasaan responden dapat dilihat dari umur responden yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab responden dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan. Berangkat dari penjelasan tersebut maka umur dijadikan salah satu gambaran responden yang berguna untuk memahami perilaku pegawai dan hubungannya dengan kinerja.

c. Pendidikan

Tingkat pendidikan responden adalah menguraikan atau menggambarkan jenjang pendidikan terakhir responden. Oleh karena itulah jenjang pendidikan responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No. | Pendidikan Terakhir | Frekuensi Responden | |
|-----------------|---------------------|---------------------|------|
| | | Orang | % |
| 1. | SMA | 20 | 24.7 |
| 2. | D3 | 5 | 6.2 |
| 3. | S1 | 50 | 61.7 |
| 4. | S2 | 6 | 7.4 |
| Total responden | | 81 | 100 |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 yakni identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir maka diperoleh responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 20 orang atau 24,7%, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 orang atau 6,2%, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 50 orang atau 61,7%, dan responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang atau 7,4%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 50 orang atau 61,7%. Tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek demografi karena pendidikan memiliki pengaruh dalam peningkatan kemampuan personal, yang merupakan salah satu variabel independen dalam model penelitian. Semakin baik tingkat pendidikan pegawai maka dapat disimpulkan pegawai tersebut memiliki kemampuan personal yang lebih baik dan akan berdampak pada kinerjanya.

d. Masa Kerja

Masa bekerja responden adalah menguraikan atau menggambarkan lamanya responden bekerja. Oleh karena itulah lama bekerja responden dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No. | Masa Kerja | Frekuensi Responden | |
|-----------------|------------|---------------------|------|
| | | Orang | % |
| 1. | 1-10 | 45 | 55.6 |
| 2. | 11-20 | 27 | 33.3 |
| 3. | 21-30 | 8 | 9.9 |
| 4. | > 30 | 1 | 1.2 |
| Total responden | | 81 | 100 |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 yakni identitas responden berdasarkan masa kerja maka diperoleh responden yang telah bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 45 orang atau 55,6%, responden yang telah bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 27 orang atau 33,3%, responden yang telah bekerja selama 21-30 tahun sebanyak 8 orang atau 9,9% dan responden yang telah bekerja selama >30 tahun sebanyak 1 orang atau 1,2%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang telah bekerja selama 1-10 tahun yaitu sebanyak 45 orang atau 55,6%. Faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menghadapi persoalan dan mengambil keputusan. Pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama, cenderung lebih memahami struktur harapan-imbalan (*reward and expectations structures*) yang berlaku di organisasi sehingga mereka memiliki perilaku yang lebih efektif daripada pegawai yang kurang berpengalaman.

5.1.3 Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 5.5
Deskriptif Variabel

| VARIABEL | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|----------------------|----|-----|-----|------|----------------|
| KOMUNIKASI | 81 | 3 | 5 | 3.97 | .646 |
| MOTIVASI | 81 | 2 | 5 | 3.93 | .673 |
| SARANA DAN PRASARANA | 81 | 3 | 5 | 4.11 | .536 |
| DESKRIPSI PEKERJAAN | 81 | 3 | 5 | 4.27 | .604 |
| KINERJA PEGAWAI | 81 | 3 | 5 | 4.07 | .562 |
| Valid N (listwise) | 81 | | | | |

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 3,97 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait komunikasi. Dengan standar deviasi 0,64 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap komunikasi (X1) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjelas bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dengan skor terendah (minimum) sebesar 2 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 3,93 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait komunikasi. Dengan standar deviasi 0,67 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap motivasi (X2) dinyatakan baik dan dapat

digunakan sebagai penjelas bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa variabel sarana dan prasarana dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,11 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait sarana dan prasarana. Dengan standar deviasi 0,53 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap sarana dan prasarana (X3) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjelas bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa variabel deskripsi kerja dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,27 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait deskripsi kerja. Dengan standar deviasi 0,60 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap deskripsi kerja (X4) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjelas bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari tabel 5.5 dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja pegawai dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum)

sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,07 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait kinerja pegawai. Dengan standar deviasi 0,56 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap kinerja pegawai (Y) dinyatakan baik.

5.1.4 Tanggapan Responden

a. Komunikasi

Tabel 5.6
Tanggapan Responden terhadap Komunikasi

| Ket | Kriteria Penilaian | | | | | Jumlah |
|------|--------------------|---------------|---------------|---------------|-----|--------------|
| | SS | S | KS | TS | STS | |
| X1.1 | 25 (30,9%) | 33 (40,7%) | 21 (25,9%) | 2 (2,5%) | 0 | 81 (100%) |
| X1.2 | 33 (40,7%) | 32 (39,5%) | 14 (17,3%) | 2 (2,5%) | 0 | 81 (100%) |
| X1.3 | 31 (38,3%) | 36 (44,4%) | 14 (17,3%) | 0 | 0 | 81 (100%) |
| X1.4 | 16 (19,8%) | 37 (45,7%) | 18 (22,2%) | 10 (12,3%) | 0 | 81 (100%) |
| X1.5 | 18 (22,2%) | 34 (42%) | 19 (23,5%) | 10 (12,3%) | 0 | 81 (100%) |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 yakni tanggapan responden terhadap variabel komunikasi maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab kurang setuju tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar telah berjalan dengan baik.

b. Motivasi

Tabel 5.7
Tanggapan Responden terhadap Motivasi

| Ket | Kriteria Penilaian | | | | | Jumlah |
|------|--------------------|---------------|---------------|---------------|-----|--------------|
| | SS | S | KS | TS | STS | |
| X2.1 | 22 (27,2%) | 33 (40,7%) | 24 (29,6%) | 2 (2,5%) | 0 | 81 (100%) |
| X2.2 | 33 (40,7%) | 28 (34,6%) | 20 (24,7%) | 0 | 0 | 81 (100%) |
| X2.3 | 33 (40,7%) | 30 (37%) | 18 (22,2%) | 0 | 0 | 81 (100%) |
| X2.4 | 12 (14,8%) | 47 (58%) | 12 (14,8%) | 10 (12,3%) | 0 | 81 (100%) |
| X2.5 | 12 (14,8%) | 44 (54,3%) | 15 (18,5%) | 10 (12,3%) | 0 | 81 (100%) |
| X2.6 | 14 (17,3%) | 45 (55,6) | 15 (18,5%) | 7 (8,6%) | 0 | 81 (100%) |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 yakni tanggapan responden terhadap variabel motivasi maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab kurang setuju tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar telah diberikan dengan baik.

c. Sarana dan Prasarana

Tabel 5.8
Tanggapan Responden terhadap Sarana dan Prasarana

| Ket | Kriteria Penilaian | | | | | Jumlah |
|------|--------------------|---------------|---------------|-------------|-----|--------------|
| | SS | S | KS | TS | STS | |
| X3.1 | 9 (11,1%) | 42 (51,9%) | 28 (34,6%) | 2 (2,5%) | 0 | 81 (100%) |
| X3.2 | 33 (40,7%) | 29 (35,8%) | 19 (23,5%) | 0 | 0 | 81 (100%) |
| X3.3 | 37 (45,7%) | 28 (34,6%) | 13 (16%) | 3 (3,7%) | 0 | 81 (100%) |
| X3.4 | 37 (45,7%) | 37 (45,7%) | 3 (3,7%) | 4 (4,9%) | 0 | 81 (100%) |
| X3.5 | 30 (37%) | 32 (39,5%) | 17 (21%) | 2 (2,5%) | 0 | 81 (100%) |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 yakni tanggapan responden terhadap variabel sarana dan prasarana maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab netral atau tidak memberikan pendapat, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar telah diberikan dengan baik dan sesuai kebutuhan pegawai.

d. Deskripsi Pekerjaan

Tabel 5.9
Tanggapan Responden terhadap Deskripsi Pekerjaan

| Ket | Kriteria Penilaian | | | | | Jumlah |
|------|--------------------|---------------|---------------|---------------|-----|--------------|
| | SS | S | KS | TS | STS | |
| X3.1 | 29 (35,8%) | 36 (44,4%) | 16 (19,8%) | 0 | 0 | 81 (100%) |
| X4.2 | 38 (46,9%) | 27 (33,3%) | 4 (4,9%) | 12 (14,8%) | 0 | 81 (100%) |
| X4.3 | 44 (54,3%) | 21 (25,9%) | 16 (19,8%) | 0 | 0 | 81 (100%) |
| X4.4 | 42 (51,9%) | 37 (45,7%) | 2 (2,5%) | 0 | 0 | 81 (100%) |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 yakni tanggapan responden terhadap variabel deskripsi pekerjaan maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab kurang setuju, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar telah dijelaskan dengan baik.

e. **Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Tabel 5.10
Tanggapan Responden terhadap Kinerja aparatur sipil negara (ASN)

| Ket | Kriteria Penilaian | | | | | Jumlah |
|-----|--------------------|---------------|---------------|---------------|-----|--------------|
| | SS | S | KS | TS | STS | |
| Y1 | 8 (9,9%) | 44 (54,3%) | 27 (33,3%) | 2 (2,5%) | 0 | 81 (100%) |
| Y2 | 33 (40,7%) | 30 (37%) | 18 (22,2%) | 0 | 0 | 81 (100%) |
| Y3 | 37 (45,7%) | 28 (34,6%) | 13 (16%) | 3 (3,7%) | 0 | 81 (100%) |
| Y4 | 11 (13,6%) | 46 (56,8%) | 17 (21%) | 7 (8,6%) | 0 | 81 (100%) |
| Y5 | 29 (35,8%) | 26 (32,1%) | 22 (27,2%) | 4 (4,89%) | 0 | 81 (100%) |
| Y6 | 38 (46,9%) | 27 (33,3%) | 4 (4,9%) | 12 (14,8%) | 0 | 81 (100%) |
| Y7 | 44 (54,3%) | 21 (25,9%) | 16 (19,8%) | 0 | 0 | 81 (100%) |
| Y8 | 37 (45,7%) | 28 (34,6%) | 16 (19,8%) | 0 | 0 | 81 (100%) |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 yakni tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawab sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab kurang setuju, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar telah dijelaskan dengan baik.

5.1.5 Hasil Uji Validitas

a. Variabel Komunikasi

Tabel 5.11
Uji Validitas Komunikasi

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|------------|------|------------------------------|---------|------------|
| Komunikasi | X1.1 | 0.539 | 0.218 | VALID |
| | X1.2 | 0.705 | 0.218 | VALID |
| | X1.3 | 0.761 | 0.218 | VALID |
| | X1.4 | 0.602 | 0.218 | VALID |
| | X1.5 | 0.502 | 0.218 | VALID |

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel komunikasi menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ($n-k$) yang mana ($81-5=76$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,218, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait komunikasi adalah valid.

b. Variabel Motivasi

Tabel 5.12
Uji Validitas Motivasi

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|----------|------|------------------------------|---------|------------|
| Motivasi | X2.1 | .627 | 0.218 | VALID |
| | X2.2 | .733 | 0.218 | VALID |
| | X2.3 | .717 | 0.218 | VALID |
| | X2.4 | .745 | 0.218 | VALID |
| | X2.5 | .790 | 0.218 | VALID |
| | X2.6 | .760 | 0.218 | VALID |

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana ($81-5=76$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,218, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait motivasi adalah valid.

c. Variabel Sarana dan Prasarana

Tabel 5.13
Uji Validitas Sarana dan Prasarana

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|-----------------------------|------|------------------------------|---------|------------|
| Sarana dan Prasarana | X3.1 | 0.412 | 0.218 | VALID |
| | X3.2 | 0.677 | 0.218 | VALID |
| | X3.3 | 0.390 | 0.218 | VALID |
| | X3.4 | 0.626 | 0.218 | VALID |
| | X3.5 | 0.282 | 0.218 | VALID |

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel sarana dan prasarana menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana ($81-5=76$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,218, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait sarana dan prasarana adalah valid.

d. Variabel Deskripsi Pekerjaan

Tabel 5.14
Uji Validitas Deskripsi Pekerjaan

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|------------------------|------|------------------------------|---------|------------|
| Deskripsi Pekerjaan | X4.1 | 0.256 | 0.218 | VALID |
| | X4.2 | 0.726 | 0.218 | VALID |
| | X4.3 | 0.624 | 0.218 | VALID |
| | X4.4 | 0.527 | 0.218 | VALID |

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel deskripsi pekerjaan menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana ($81-5=76$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,218, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait deskripsi pekerjaan adalah valid.

e. Variabel Kinerja aparatur sipil negara (ASN)

Tabel 5.15
Uji Validitas Deskripsi Pekerjaan

| Variabel | Item | Corrected Item (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|------------------------|------|------------------------------|---------|------------|
| Deskripsi Pekerjaan | Y1 | 0.466 | 0.218 | VALID |
| | Y2 | 0.769 | 0.218 | VALID |
| | Y3 | 0.439 | 0.218 | VALID |
| | Y4 | 0.415 | 0.218 | VALID |
| | Y5 | 0.426 | 0.218 | VALID |
| | Y6 | 0.622 | 0.218 | VALID |
| | Y7 | 0.568 | 0.218 | VALID |
| | Y8 | 0.761 | 0.218 | VALID |

Sumber : Data primer, 2021

Dari tabel uji validitas untuk pernyataan-pernyataan untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ($n-k$) yang mana ($81-5=76$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,218, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua pernyataan terkait kinerja pegawai adalah valid

5.1.6 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai CronbachAlpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Tabel 5.16
Uji Reliabilitas

| Variabel | Item | Cronbach Alpha | Standar Reliabilitas | Ket |
|----------------------|------|----------------|----------------------|----------|
| Komunikasi | X1 | .819 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | X2 | .900 | 0,60 | Reliabel |
| Sarana dan Prasarana | X3 | .711 | 0,60 | Reliabel |
| Deskripsi Pekerjaan | X4 | .722 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | Y | .836 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data primer, 2021

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

5.1.7 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006) bahwa langkah awal yang harus dilakukan oleh setiap analisis multivariat, khususnya jika tujuannya adalah inferensi jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Oleh karena itulah salah satu cara yang dilakukan dalam mendeteksi data yang normal adalah dengan *kolmogorov-smirnov*. Lebih lanjut menurut Ghozali bahwa nilai asymp sig (2 – tailed) yang lebih besar dari 0,05 berarti data memiliki distribusi yang normal.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan hasil olahan data uji dengan *kolmogorov-smirnov* yang dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.17
Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|-----------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 81 |
| Normal Parameters | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .17240370 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .077 |
| | Positive | .069 |
| | Negative | -.077 |
| Test Statistic | | .077 |
| Asymp. Sig (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 yakni hasil uji normalitas diperoleh dengan nilai $\text{sig} = 0,200 > 0,05$ berarti dapatlah disimpulkan bahwa data yang akan digunakan dalam pengujian memiliki distribusi yang normal, alasannya karena memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$.

5.1.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui adanya keterikatan antara variabel independen, dengan kata lain bahwa setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya, sehingga untuk mengetahui apakah ada kolinearitas dalam penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF).

Batas nilai VIF yang lebih dari 10 menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi, apabila terjadi gejala multikolinieritas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dalam model regresi. Untuk lebih jelasnya hasil uji multikolinieritas melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Uji Multikolinieritas

| Variabel | Colineritas Statistik | | VIF | Keputusan |
|----------------------|-----------------------|-------|---------|------------------------------------|
| | Tolerance | VIF | Standar | |
| KOMUNIKASI | .472 | 2.118 | 10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| MOTIVASI | .209 | 4.774 | 10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| SARANA DAN PRASARANA | .204 | 4.905 | 10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |
| DESKRIPSI PEKERJAAN | .277 | 3.616 | 10 | Tidak ada gejala multikolinieritas |

Sumber : Data primer, 2021

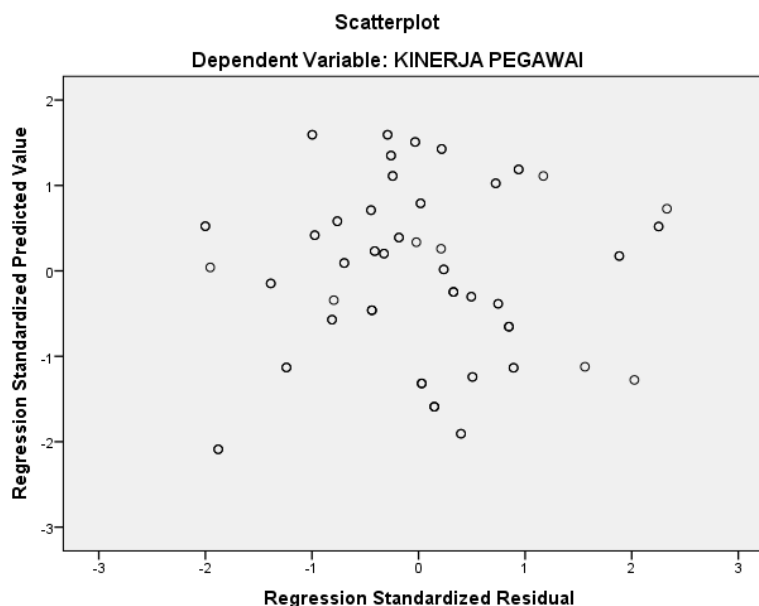
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 5.18 maka diperoleh nilai $VIF < 10$. Maka tidak terjadi multikolinieritas.

5.1.9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpecah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi.

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Gambar 5.2
Uji Heterokedastisitas



Pada gambar 5.2 diatas maka diperoleh tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

5.1.10 Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, sarana dan prasarana dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 5.19
Hasil Regresi Berganda

| | B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | Sig |
|----------------------|----------|---|---------------------------------------|----------|------------|
| (Constant) | .123 | .164 | | .751 | .455 |
| KOMUNIKASI | .217 | .045 | .249 | 4.865 | .000 |
| MOTIVASI | .261 | .064 | .313 | 4.075 | .000 |
| SARANA DAN PRASARANA | .205 | .082 | .196 | 2.509 | .014 |
| DESKRIPSI PEKERJAAN | .285 | .062 | .307 | 4.585 | .000 |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.19 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,123 + 0,217X1 + 0,261X2 + 0,205X3 + 0,285X4$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,123 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar 0,123
- b. Nilai 0,217 pada variabel komunikasi (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komunikasi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,217 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,217 satuan. Sehingga komunikasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- c. Nilai 0,261 pada variabel motivasi (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, berarti akan semakin

tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,261 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,261 satuan. Sehingga motivasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

- d. Nilai 0,205 pada variabel sarana dan prasarana (X_3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi sarana dan prasarana, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,205 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 sarana dan prasarana maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,205 satuan. Sehingga sarana dan prasarana berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- e. Nilai 0,285 pada variabel deskripsi pekerjaan (X_3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi deskripsi pekerjaan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,285 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 deskripsi pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,205 satuan. Sehingga deskripsi pekerjaan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

5.1.11 Hasil Pengujian Hipotesis (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

Tabel 5.20
Hasil Uji T (Parsial)

| | B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | Sig |
|----------------------|----------|---|---------------------------------------|----------|------------|
| (Constant) | .123 | .164 | | .751 | .455 |
| KOMUNIKASI | .217 | .045 | .249 | 4.865 | .000 |
| MOTIVASI | .261 | .064 | .313 | 4.075 | .000 |
| SARANA DAN PRASARANA | .205 | .082 | .196 | 2.509 | .014 |
| DESKRIPSI PEKERJAAN | .285 | .062 | .307 | 4.585 | .000 |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 untuk t hitung komunikasi sebesar 4,865 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,991. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,865 > 1,991$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN).

Berdasarkan tabel 5.20 untuk t hitung motivasi sebesar 4,075 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,991. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,075 > 1,991$ dan untuk nilai

probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN).

Berdasarkan tabel 5.20 untuk t hitung sarana dan prasarana sebesar 2,509 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,991. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,509 > 1,991$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,014 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian sarana dan prasarana berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 5.20 untuk t hitung deskripsi pekerjaan sebesar 4,585 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,991. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $4,585 > 1,991$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN).

5.1.12 Hasil Pengujian Hipotesis (F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 5.21
Uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 22.865 | 4 | 5.716 | 182.703 | .000 ^b |
| Residual | 2.378 | 76 | .031 | | |
| Total | 25.243 | 80 | | | |

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.21 dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 4$ dan $df_2 = 76$ maka f tabel didapat $(4:76)=2,49$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $182,703 > 2,49$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $> F$ tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

5.1.13 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 5.22
Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .952 ^a | .906 | .901 | .177 |

Sumber : Data primer, 2021

Pada tabel 5.22 terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,952$ yang artinya korelasi atau hubungan antara komunikasi, motivasi, sarana dan prasarana serta deskripsi pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 95,2%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,906$ yang artinya sebesar 90,6% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi, motivasi, sarana dan prasarana serta deskripsi pekerjaan.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

(ASN)

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Didi Wandi (2019) yang juga memperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2013) yang mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja di bawah standar.

Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintahan, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan-badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi

pemerintahan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar menjadi sehat ataupun komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan, dan bawahan dengan atasan. Dengan adanya komunikasi yang baik akan memudahkan pegawai dalam memahami perintah atau segala bentuk koordinasi yang ada.

Terciptanya komunikasi yang efektif di antara pimpinan dan pegawai banyak dipakai sebagai alasan oleh pegawai untuk menyukai pekerjaannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pimpinan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam mewujudkan komunikasi efektif dalam organisasi pemerintahan perlu adanya kerjasama antar pegawai. Komunikasi akan menjadi efektif ketika terjadi umpan balik antar dua arah atau lebih.

Hasil penelitian diperoleh bahwa pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja sesama divisi. Sehingga hal ini dianggap oleh pegawai sebagai salah satu faktor penting yang mendorong untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja mereka.

5.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Motivasi pegawai

yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Instansi harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usri Nani Yunarifah pada tahun 2012 yang juga meneliti masalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja seorang pegawai. Usri memperoleh hasil bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Siagian, 2016:212). Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Seseorang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya motivasi pada setiap pegawai akan menjadikan instansi itu menjadi mau, karena setiap pegawai yang mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat pegawai merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat

mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan instansi, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan pegawai tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh instansi, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Berdasarkan tanggapan responden terkait variabel motivasi kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa pemberian motivasi Sudah baik. Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu pegawai merasa diakui dan dihargai hasil kerja mereka. Sehingga beberapa pegawai diberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Jika ada pegawai yang dianggap masih memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang minim, maka atasan memberikan pelatihan serta masukan-masukan kepada pegawai agar dapat bekerja lebih giat dan maksimal.

Namun, ada beberapa responden yang merasa kurang dimotivasi dalam hal hubungan kerja sama antar rekan kerja. Bagi mereka, terkadang hubungan kerja sama antar rekan kerja kurang terjalin dengan baik. Masih didapatkan pegawai yang memiliki kubu masing-masing. Yang mana antara satu kubu dengan kubu yang lainnya tidak begitu terjalin kerja sama yang baik dikarenakan sesuatu hal

yang bersifat pribadi. Dimana ada beberapa pegawai yang masih menjelekkannya satu sama lain sehingga proses kerja sama tidak berjalan dengan baik. Maka perlu bagi instansi untuk lebih meningkatkan pemberian motivasi kepada pegawai mengenai kerja sama antar pegawai.

5.2.3 Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi sarana dan prasarana yang diberikan kepada pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirwansyah (2013) yang memperoleh hasil bahwa sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja pegawai.

Sarana dan prasarana penunjang kerja dapat diartikan sebagai alat bantu yang digunakan dalam bekerja baik bersifat fisik maupun non fisik di dalam satuan pekerjaan. Sarana dan prasarana fisik tersebut dapat berupa gedung, peralatan dan perlengkapan kantor, alat transportasi dan alat komunikasi. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Implikasi dari kondisi tersebut kinerja pegawai akan optimal dan menunjang kelancaran dalam bekerja.

Dengan tersedianya berbagai sarana dan prasarana kerja yang baik dan memadai maka akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerjanya

untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, yang pada akhirnya kemampuan kerjanya pun meningkat.

Sarana dan prasarana yang baik akan meningkatkan pengelolaan arsip yang baik pula. Sarana dan prasarana adalah pendukung dalam aktivitas berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Sarana dan prasarana sangatlah penting bagi instansi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa sarana dan prasarana yang disediakan oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar kepada pegawainya sudah cukup memadai seperti lokasi kantor yang strategi mudah dijangkau oleh pegawai sehingga jarang ditemui pegawai yang terlambat, fasilitas penunjang pegawai dalam bekerja, perabtan dan peralatan juga telah cukup memadai untuk menunjang kebutuhan dalam melaksanakan tugasnya. Sarana dan prasarana tersebut disediakan sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai.

5.2.4 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilisa Syelviani (2017) yang memperoleh hasil bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Deskripsi pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Selain itu deskripsi pekerjaan juga dapat menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan dalam memegang suatu jabatan. Deskripsi pekerjaan yang jelas dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja karena pegawai memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai itu kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini yang dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres. Disinilah letak pentingnya peranan deskripsi pekerjaan dalam sebuah organisasi pemerintahan.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa deskripsi pekerjaan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar kepada pegawai telah dijelaskan dengan baik seperti pemberian nama jabatan yang jelas beserta perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah. Kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh pegawai juga dijelaskan dengan detail pada awal pegawai mulai masuk bekerja. Begitu pula syarat kerja telah dijelaskan dengan jelas kepada pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar

5.2.5 Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Sarana dan Prasarana serta Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa komunikasi, motivasi, sarana prasarana dan deskripsi pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

aparatur sipil negara (ASN). Dalam setiap instansi, memerlukan komunikasi antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga pola komunikasi yang digunakan harus baik agar tidak terjadi gangguan. komunikasi dapat terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan di terima oleh komunikan. Hovland mendefinisikan proses komunikasi sebagai proses yang memungkinkan seseorang menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain.

Selain itu, motivasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Bekerja pada pekerjaan yang sama dalam waktu yang lama dapat dengan mudah membuat pegawai merasa bosan. Setiap hari, rutinitas kerja yang monoton pasti akan menemui titik jenuh, yang dapat menyebabkan pegawai tidak dapat secara maksimal meningkatkan keterampilan yang dimilikinya untuk pertumbuhan organisasi atau instansi. Karena mereka tahu bahwa status mereka tidak akan berubah, maka akan menyebabkan pegawai tidak lagi memiliki keinginan dan motivasi untuk memperbaiki diri.

Kemudian, sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Menurut Nana Syaodih (2014) “Sarana kerja merupakan semua yang diperlukan dalam proses kerja baik bergerak maupun tidak bergerak agar tercapai tujuan berjalan lancar, teratur, efektif dan efisien”. Berdasarkan pendapat diatas, bisa dikatakan bahwa segala sarana kerja merupakan suatu fasilitas yang diperlukan bagi pegawai dalam

mencapai tujuan melalui kegiatan dalam bentuk penyelidikan dan penemuan untuk mendapatkan pemahaman tentang masalah-masalah yang dipelajari.

Kemudian, deskripsi pekerjaan menjelaskan mengenai nama pekerjaan/jabatan tersebut, bagaimana melakukan suatu pekerjaan dilaksanakan. Deskripsi pekerjaan menjelaskan mengenai nama pekerjaan tersebut, bagaimana melakukan suatu pekerjaan, mengapa ada pekerjaan tersebut dan dimana pekerjaan dilakukan. Adanya suatu catatan tertulis mengenai penjelasan pekerjaan secara sistematis dan akurat akan menghindari terjadinya kesalahpahaman dan kebingungan mengenai tugas, tanggungjawab dan wewenangnya.

Jika pegawai mengetahui fakta fakta yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik juga. Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu dari aktivitas dari perencanaan SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adanya kualitas dari kinerja pegawai maka akan memengaruhi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang optimal.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar
4. Deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar
5. Komunikasi, motivasi, sarana prasarana dan deskripsi pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar

6.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan implikasi baik secara teoritis dan implikasi secara praktiss yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator yang menyusun komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai.
 - b. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator penyusun motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - c. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator penyusun sarana dan prasarana sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - d. Penelitian ini telah membuktikan bahwa indikator-indikator penyusun deskripsi pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Implikasi Praktis
 - a. Memberikan kesempatan bagi Pimpinan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar untuk lebih memperbaiki komunikasinya kepada bawahan.
 - b. Pemberian motivasi kepada pegawai agar tetap terdorong dan semangat dalam bekerja
 - c. Memberikan saran dan prasarana kepada pegawai agar dapat menunjang pekerjaan.
 - d. Menjelaskan secara detail deskripsi pekerjaan masing-masing pegawai sesuai dengan jabatannya.

6.3 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka Pimpinan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar sebaiknya lebih memperbaiki lagi komunikasi kepada bawahannya serta memperhatikan komunikasi antara bawahan dengan rekan kerja lainnya

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat disarankan agar lebih meningkatkan lagi pemberian motivasi terhadap pegawainya sebab bekerja pada suatu instansi pemerintahan merupakan suatu hal yang tidak mudah. Pegawai harus bekerja dibawah tekanan setiap harinya sehingga sangat diperlukan motivasi dari atasan agar tetap semangat dalam bekerja dan dapat bekerja dengan optimal.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat disarankan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan sarana dan prasarana yang memadai agar pegawai nyaman dalam menyelesaikan tugasnya.

Kemudian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka dapat disarankan agar Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan usaha mikro kecil menengah Kabupaten Kepulauan Selayar menjelaskan dengan detail terkait deskripsi pekerjaan masing-masing pegawai sesuai dengan jabatannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan variabel dependen dan independen Dengan jumlah sampel yang masih minim. Maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan menggunakan variabel selain variabel yang ada dalam penelitian ini, misalnya variabel moderating dan intervening. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan lebih banyak lagi jumlah sampel dan meneliti di Kantor Dinas Lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Andre, Hardjana.; 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara
- Ardia, Iloponu. 2015. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo. Tesis. Universitas Negeri Gorontalo.
- Assauri, Sofjan. 2013. *Majaemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Hasibuan, Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkumanegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Instansi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Instansi*, Terjemahan Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pamungkas, Dimas Dwi. 2016. Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Spesifikasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di PT PG Rajawali II Unit Pabrik Gula Subang. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Unpas.
- Pattisahusiwa, Salmah. 2013. Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, Vol. 10, No.1, Hal: 57-65.
- Prawirosentono, Suyadi.2019. *Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja Pegawai*. Yogyakarta: BPF.

- Rahmah, Azmi Nur. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Refinery Unit IV Cilacap. *Tesis*. IAIN Purwokerto.
- Runtuwene, Fricilia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Eksekutif*, Vol.1, No.4, Hal: 1-10.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2013. *The Science of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sumarsan, Thomas. 2011. *Akuntansi dasar dan Aplikasi Dalam Bisnis*. Jakarta: PT Indeks.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Rohim, Syaiful. 2016. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sylviani, Meilisa. 2017. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan. *Journal of Economi, Business and Accounting*, Vol. 1, No.1, Hal: 43-55.
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Arief Rahman. 2015. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No.1, Hal: 1-7.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan maksud untuk menyusun Tesis yang berjudul “PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, SARANA DAN PRASARANA DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”. Maka diperlukan data penelitian sesuai dengan judul tersebut.

Identitas Peneliti:

Nama : Irmawaty R

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas/Instansi : STIE Nobel Indonesia

Peneliti menyadari sepenuhnya, kuesioner ini meminta waktu aktivitas Bapak/Ibu yang sangat padat. Namun demikian dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin dan jawaban tersebut semata-mata hanya diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan tesis ini.

Atas perhatian serta kerjasama Bapak/Ibu, Peneliti ucapkan terima kasih

Hormat Saya

(Irmawaty R)

DAFTAR PERTANYAAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap pernyataan dalam kuesioner ini sebelum menjawabnya.
2. Berilah tanda *checklist* (\surd) pada salah satu jawaban yang saudara pilih, keterangan:
 - a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
 - b. Setuju (S) : skor 4
 - c. Netral (KS) : skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

B. Identitas Responden

- No. Responden : (Diisi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Umur : 20 – 30 tahun 31-40 tahun 41-50 tahun
- Pendidikan Terakhir : SMU/SMA/SMK S1 S2 D3 D4
- Masa Kerja : 1 – 10 tahun 11 – 20 tahun 21 – 30 tahun

1. Komunikasi (X1)

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Informasi yang mengalir dari pimpinan sangat jelas terkait bagaimana melakukan pekerjaan | | | | | |
| 2 | Indormasi yang megalir dari pegawai kepada atasan dapat memberikan masukan bagi Pimpinan untuk perbaikan dalam bekerja | | | | | |
| 3 | Komunikasi antar pegawai yang satu divisi cukup jelas untuk dimegerti dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| 4 | Informasi antar pegawai yang lintas divisi juga cukup jelas untuk dimegerti dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| 5 | Informasi yang bersifat rahasia tidak disebar luaskan kepada siapapun yang tidak berkepentingan | | | | | |

2. Motivasi Kerja (X2)

| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya | | | | | |
| 2 | Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja | | | | | |
| 3 | Saya giat bekerja karena adanya kesmepatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu | | | | | |
| 4 | Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan | | | | | |
| 5 | Jalinan kerja sama diantara pegawai dapay membuat saya merasa nyaman untuk bekerja | | | | | |
| 6 | Hubungan interaksi sosial sesama pegawai membantu saya dalam bekerja | | | | | |

3. Sarana dan Prasarana (X3)

| NO. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----|--|-----|----|----|---|----|
| 1. | Lokasi kantor strategis mudah dijangkau oleh pegawai sehingga jarang terdapat pegawai yang terlambat | | | | | |
| 2. | Fasilitas di kantor sudah memadai untuk menunjang pekerjaan pegawai | | | | | |
| 3. | Perabotan juga telah cukup memadai untuk menunjang kebutuhan dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 4. | Peralatan juga telah cukup memadai untuk menunjang kebutuhan dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 5. | Sarana dan prasarana telah disediakan sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai | | | | | |

4. Deskripsi Pekerjaan (X3)

| NO. | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----|--|-----|----|----|---|----|
| 1. | Pemberian nama jabatan cukup jelas | | | | | |
| 2. | Perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah | | | | | |
| 3. | Kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pegawai telah dijelaskan dengan jelas | | | | | |
| 4. | Syarat kerja telah dijelaskan dengan jelas | | | | | |

5. Kinerja Pegawai

| NO. | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Saya dapat melebihi jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan | | | | | |
| 2 | Saya dapat memenuhi ebban kerja yang telah ditetapkan oleh Pimpinan | | | | | |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar yang ditetapkan pimpinan | | | | | |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi | | | | | |
| 5 | Saya mampu meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja | | | | | |
| 6 | Saya selalu bekerja secara efisien dnegan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia | | | | | |
| 7 | Saya selalu jujur dalam bekerja dan tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak saya | | | | | |
| 8 | Saya selalu bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta | | | | | |

LAMPIRAN

LAMPIRAN REKAPAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

| NO | Jenis Kelamin | Umur | Pendidikan | Masa Kerja |
|----|---------------|------|------------|------------|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 5 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 6 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| 7 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 8 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 11 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 12 | 1 | 2 | 4 | 1 |
| 13 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 14 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 15 | 1 | 3 | 4 | 1 |
| 16 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 18 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 21 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 22 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 23 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| 24 | 2 | 4 | 1 | 1 |
| 25 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 26 | 1 | 4 | 3 | 2 |
| 27 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 28 | 2 | 4 | 1 | 1 |
| 29 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 30 | 1 | 4 | 1 | 2 |
| 31 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 32 | 2 | 4 | 1 | 1 |
| 33 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 34 | 1 | 4 | 3 | 2 |
| 35 | 2 | 4 | 4 | 1 |
| 36 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 37 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 38 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 39 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 40 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 41 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 42 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 43 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 44 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| 45 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 46 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 47 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 49 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 50 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 51 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 52 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 53 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 54 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 55 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 56 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 57 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 58 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 59 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 61 | 2 | 3 | 3 | 2 |

| NO | Jenis Kelamin | Umur | Pendidikan | Masa Kerja |
|----|---------------|------|------------|------------|
| 62 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 63 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 64 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 65 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 66 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 67 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 69 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 70 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 71 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 72 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 73 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 74 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 75 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 76 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 77 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 78 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 79 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 80 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 81 | 2 | 3 | 3 | 1 |

LAMPIRAN REKAPAN JAWABAN RESPONDEN

| NO | Pernyataan | | | | |
|----|------------|---|---|---|---|
| | X1 | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 10 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 48 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |

| NO | Pernyataan | NO | Pernyataan | NO | Pernyataan |
|----|------------|----|------------|----|------------|
| | X1 | | X1 | | X1 |
| | 1 | | 1 | | 1 |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 63 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 66 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |

| NO | Pernyataan | | | | | |
|----|------------|---|---|---|---|---|
| | X2 | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 22 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 60 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |

| NO | Pernyataan | NO | Pernyataan | NO | Pernyataan | NO |
|----|------------|----|------------|----|------------|----|
| | X2 | | X2 | | X2 | |
| | 1 | | 1 | | 1 | |
| 64 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 68 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| 75 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 |

| NO | Pernyataan | | | | | | | | |
|----|------------|---|---|---|---|----|---|---|---|
| | X3 | | | | | X4 | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 |
| 7 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 29 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 57 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 58 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 60 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |

| NO | Pernyataan | NO | Pernyataan | NO | Pernyataan | NO | Pernyataan | NO | Pernyataan |
|----|------------|----|------------|----|------------|----|------------|----|------------|
| | X3 | | X3 | | X3 | | X3 | | X3 |
| | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| 64 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 66 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 67 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 68 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 70 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 72 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 73 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 75 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 77 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 79 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 80 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 |

| NO | Pernyataan | | | | | | | |
|----|------------|---|---|---|---|---|---|---|
| | Y | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 20 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 29 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 34 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 36 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 57 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 58 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 60 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 |

| NO | Pernyataan | NO | Pernyataan | NO | Pernyataan | NO | Pernyataan | NO |
|----|------------|----|------------|----|------------|----|------------|----|
| | Y | | Y | | Y | | Y | |
| | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | |
| 64 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 66 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 67 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 68 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 70 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 71 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 72 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 73 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 74 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 |
| 75 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 76 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 77 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 79 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 80 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 81 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 |

LAMPIRAN

- UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2185$)

1. Validitas Komunikasi (X1)

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 | 15.86 | 7.344 | .539 | .804 |
| X1.2 | 15.68 | 6.796 | .705 | .757 |
| X1.3 | 15.65 | 7.004 | .761 | .748 |
| X1.4 | 16.14 | 6.694 | .602 | .788 |
| X1.5 | 16.12 | 7.010 | .502 | .821 |

2. Validitas Motivasi kerja (X2)

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 | 19.63 | 12.086 | .627 | .897 |
| X2.2 | 19.40 | 11.692 | .733 | .882 |
| X2.3 | 19.37 | 11.886 | .717 | .884 |
| X2.4 | 19.80 | 11.285 | .745 | .880 |
| X2.5 | 19.84 | 11.011 | .790 | .873 |
| X2.6 | 19.74 | 11.419 | .760 | .878 |

3. Validitas Sarana prasarana (X3)

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 | 16.83 | 5.370 | .412 | .684 |
| X3.2 | 16.37 | 4.336 | .677 | .572 |
| X3.3 | 16.32 | 4.971 | .390 | .697 |
| X3.4 | 16.22 | 4.525 | .626 | .597 |
| X3.5 | 16.43 | 5.423 | .282 | .738 |

4. Validitas Deskripsi pekerjaan (X4)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X4.1 | 12.94 | 4.509 | .256 | .788 |
| X4.2 | 12.98 | 2.374 | .726 | .510 |
| X4.3 | 12.75 | 3.388 | .624 | .593 |
| X4.4 | 12.63 | 4.086 | .527 | .665 |

5. Validitas Kinerja ASN (Y)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 28.88 | 17.135 | .466 | .817 |
| Y2 | 28.41 | 14.969 | .769 | .778 |
| Y3 | 28.37 | 16.436 | .439 | .821 |
| Y4 | 28.84 | 16.836 | .415 | .823 |
| Y5 | 28.60 | 16.217 | .426 | .825 |
| Y6 | 28.47 | 14.152 | .622 | .797 |
| Y7 | 28.25 | 15.963 | .568 | .804 |
| Y8 | 28.33 | 15.050 | .761 | .779 |

• UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS KOMUNIKASI (X1)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 81 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 81 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .819 | 5 |



Nilai Cronbach's Alpha
0.819 > 0.50

2. RELIABILITAS MOTIVASI KERJA (X2)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 81 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 81 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .900 | 6 |



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.900 > 0.50$

3. RELIABILITAS SARANA PRASARANA (X3)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 81 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 81 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .711 | 5 |



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.711 > 0.50$

4. RELIABILITAS DESKRIPSI PEKERJAAN (X4)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 81 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 81 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .722 | 4 |



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.722 > 0.50$

5. RELIABILITAS KINERJA ASN (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 81 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 81 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .826 | 8 |



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.826 > 0.50$

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

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

JENIS KELAMIN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | PEREMPUAN | 32 | 39.5 | 39.5 | 39.5 |
| | LAKI-LAKI | 49 | 60.5 | 60.5 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

USIA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-30 | 23 | 28.4 | 28.4 | 28.4 |
| | 31-40 | 20 | 24.7 | 24.7 | 53.1 |
| | 41-50 | 28 | 34.6 | 34.6 | 87.7 |
| | > 50 | 10 | 12.3 | 12.3 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

PENDIDIKAN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA | 20 | 24.7 | 24.7 | 24.7 |
| | D3 | 5 | 6.2 | 6.2 | 30.9 |
| | S1 | 50 | 61.7 | 61.7 | 92.6 |
| | S2 | 6 | 7.4 | 7.4 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

MASA KERJA

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-10 | 45 | 55.6 | 55.6 | 55.6 |
| | 11-20 | 27 | 33.3 | 33.3 | 88.9 |
| | 21-30 | 8 | 9.9 | 9.9 | 98.8 |
| | > 30 | 1 | 1.2 | 1.2 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Komunikasi (X1)

X1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| KS | 21 | 25.9 | 25.9 | 28.4 |
| S | 33 | 40.7 | 40.7 | 69.1 |
| SS | 25 | 30.9 | 30.9 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| KS | 14 | 17.3 | 17.3 | 19.8 |
| S | 32 | 39.5 | 39.5 | 59.3 |
| SS | 33 | 40.7 | 40.7 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KS | 14 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| S | 36 | 44.4 | 44.4 | 61.7 |
| SS | 31 | 38.3 | 38.3 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 10 | 12.3 | 12.3 | 12.3 |
| KS | 18 | 22.2 | 22.2 | 34.6 |
| S | 37 | 45.7 | 45.7 | 80.2 |
| SS | 16 | 19.8 | 19.8 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 10 | 12.3 | 12.3 | 12.3 |
| KS | 19 | 23.5 | 23.5 | 35.8 |
| S | 34 | 42.0 | 42.0 | 77.8 |
| SS | 18 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Item Motivasi kerja (X2)

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | KS | 24 | 29.6 | 29.6 | 32.1 |
| | S | 33 | 40.7 | 40.7 | 72.8 |
| | SS | 22 | 27.2 | 27.2 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 20 | 24.7 | 24.7 | 24.7 |
| | S | 28 | 34.6 | 34.6 | 59.3 |
| | SS | 33 | 40.7 | 40.7 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 18 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| | S | 30 | 37.0 | 37.0 | 59.3 |
| | SS | 33 | 40.7 | 40.7 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 10 | 12.3 | 12.3 | 12.3 |
| | KS | 12 | 14.8 | 14.8 | 27.2 |
| | S | 47 | 58.0 | 58.0 | 85.2 |
| | SS | 12 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 10 | 12.3 | 12.3 | 12.3 |
| | KS | 15 | 18.5 | 18.5 | 30.9 |
| | S | 44 | 54.3 | 54.3 | 85.2 |
| | SS | 12 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 7 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| | KS | 15 | 18.5 | 18.5 | 27.2 |
| | S | 45 | 55.6 | 55.6 | 82.7 |
| | SS | 14 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Item Sarana prasarana (X3)

X3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | KS | 28 | 34.6 | 34.6 | 37.0 |
| | S | 42 | 51.9 | 51.9 | 88.9 |
| | SS | 9 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 19 | 23.5 | 23.5 | 23.5 |
| | S | 29 | 35.8 | 35.8 | 59.3 |
| | SS | 33 | 40.7 | 40.7 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | KS | 13 | 16.0 | 16.0 | 19.8 |
| | S | 28 | 34.6 | 34.6 | 54.3 |
| | SS | 37 | 45.7 | 45.7 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 4 | 4.9 | 4.9 | 4.9 |
| | KS | 3 | 3.7 | 3.7 | 8.6 |
| | S | 37 | 45.7 | 45.7 | 54.3 |
| | SS | 37 | 45.7 | 45.7 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | KS | 17 | 21.0 | 21.0 | 23.5 |
| | S | 32 | 39.5 | 39.5 | 63.0 |
| | SS | 30 | 37.0 | 37.0 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Item Deskripsi pekerjaan (X4)

X4.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 16 | 19.8 | 19.8 | 19.8 |
| | S | 36 | 44.4 | 44.4 | 64.2 |
| | SS | 29 | 35.8 | 35.8 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X4.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 12 | 14.8 | 14.8 | 14.8 |
| | KS | 4 | 4.9 | 4.9 | 19.8 |
| | S | 27 | 33.3 | 33.3 | 53.1 |
| | SS | 38 | 46.9 | 46.9 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X4.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 16 | 19.8 | 19.8 | 19.8 |
| | S | 21 | 25.9 | 25.9 | 45.7 |
| | SS | 44 | 54.3 | 54.3 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X4.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | S | 37 | 45.7 | 45.7 | 48.1 |
| | SS | 42 | 51.9 | 51.9 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Item Kinerja ASN (Y)

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | KS | 27 | 33.3 | 33.3 | 35.8 |
| | S | 44 | 54.3 | 54.3 | 90.1 |
| | SS | 8 | 9.9 | 9.9 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 18 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| | S | 30 | 37.0 | 37.0 | 59.3 |
| | SS | 33 | 40.7 | 40.7 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| | KS | 13 | 16.0 | 16.0 | 19.8 |
| | S | 28 | 34.6 | 34.6 | 54.3 |
| | SS | 37 | 45.7 | 45.7 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 7 | 8.6 | 8.6 | 8.6 |
| | KS | 17 | 21.0 | 21.0 | 29.6 |
| | S | 46 | 56.8 | 56.8 | 86.4 |
| | SS | 11 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 4 | 4.9 | 4.9 | 4.9 |
| | KS | 22 | 27.2 | 27.2 | 32.1 |
| | S | 26 | 32.1 | 32.1 | 64.2 |
| | SS | 29 | 35.8 | 35.8 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 12 | 14.8 | 14.8 | 14.8 |
| | KS | 4 | 4.9 | 4.9 | 19.8 |
| | S | 27 | 33.3 | 33.3 | 53.1 |
| | SS | 38 | 46.9 | 46.9 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 16 | 19.8 | 19.8 | 19.8 |
| | S | 21 | 25.9 | 25.9 | 45.7 |
| | SS | 44 | 54.3 | 54.3 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 16 | 19.8 | 19.8 | 19.8 |
| | S | 28 | 34.6 | 34.6 | 54.3 |
| | SS | 37 | 45.7 | 45.7 | 100.0 |
| | Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 81 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .17240370 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .077 |
| | Positive | .069 |
| | Negative | -.077 |
| Test Statistic | | .077 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. **UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00**

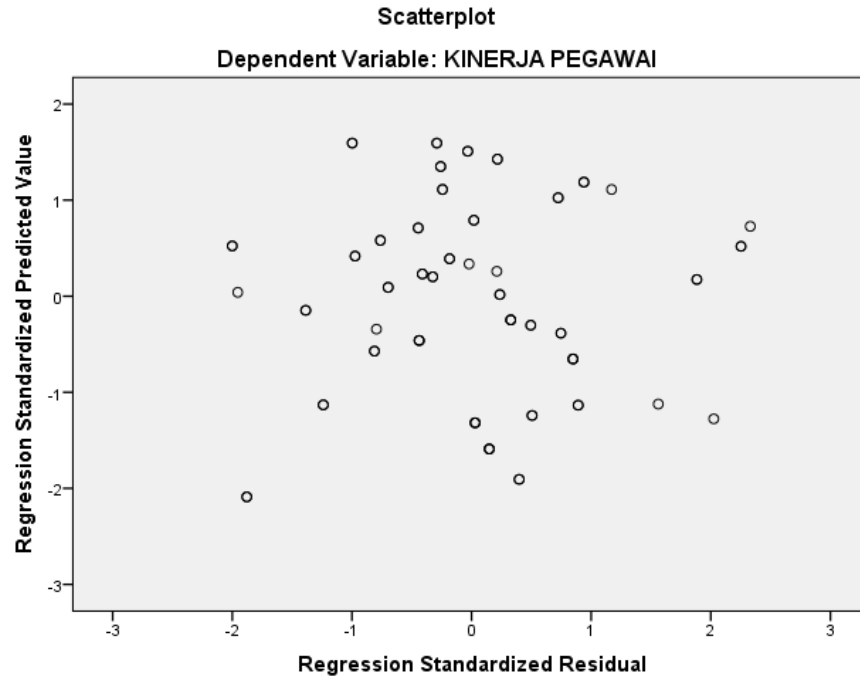
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .123 | .164 | | .751 | .455 | | |
| | KOMUNIKASI | .217 | .045 | .249 | 4.865 | .000 | .472 | 2.118 |
| | MOTIVASI | .261 | .064 | .313 | 4.075 | .000 | .209 | 4.774 |
| | SARANA DAN PRASARANA | .205 | .082 | .196 | 2.509 | .014 | .204 | 4.905 |
| | DESKRIPSI PEKERJAAN | .285 | .062 | .307 | 4.585 | .000 | .277 | 3.616 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

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



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.991**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .123 | .164 | | .751 | .455 | | |
| | KOMUNIKASI | .217 | .045 | .249 | 4.865 | .000 | .472 | 2.118 |
| | MOTIVASI | .261 | .064 | .313 | 4.075 | .000 | .209 | 4.774 |
| | SARANA DAN PRASARANA | .205 | .082 | .196 | 2.509 | .014 | .204 | 4.905 |
| | DESKRIPSI PEKERJAAN | .285 | .062 | .307 | 4.585 | .000 | .277 | 3.616 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

2. UJI F → F TABEL = 2.49

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 22.865 | 4 | 5.716 | 182.703 | .000 ^b |
| | Residual | 2.378 | 76 | .031 | | |
| | Total | 25.243 | 80 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DESKRIPSI PEKERJAAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, SARANA DAN PRASARANA

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | DESKRIPSI PEKERJAAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, SARANA DAN PRASARANA ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .952 ^a | .906 | .901 | .177 |

a. Predictors: (Constant), DESKRIPSI PEKERJAAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, SARANA DAN PRASARANA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI