

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPRIBADIAN DAN  
PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BPAKD  
KABUPATEN BARRU**

**Andi Paisal<sup>\*1</sup>, Saban Echdar<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

email : <sup>\*1</sup>weroguntur@gmail.com, <sup>2</sup>sabanechdar@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>maryadi@stienobel-indonesia.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepribadian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Barru. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada pegawai BPKAD Kabupaten Barru. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2020. Populasi penelitian adalah semua pegawai BPKAD Kabupaten Barru yang berjumlah 82 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 82 orang pegawai. Analisis data menggunakan regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru. sehingga komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru, sehingga komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru. 3) Variabel pengembangan Sumber Daya Manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru.

**Kata kunci** : Komunikasi Organisasi, Kepribadian, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of Organizational Communication, Personality and Human Resource Development Against Employee Job Performance at BPKAD Barru Regency. This research approach uses survey research. The study was conducted at the Barru Regency BPKAD. The time of the study began in January 2020. The study population was all staff of the Barru Regency BPKAD, amounting to 82 people. The sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining all populations as a total sample of 82 employees. Data analysis uses multiple regression (multiple regression analysis). The results showed that: 1) There was a positive and significant influence of organizational communication, personality and development of human resources individually (partially) on the work performance of BPKAD Barru Regency employees, so job satisfaction has a significant effect on the work performance of BPKAD employees in Barru Regency. 2) There is a positive and significant influence of organizational communication, personality and human resource development simultan on the work performance of BPKAD Barru Regency employees, so that organizational communication, personality and human resource development significantly*

*influence the work performance of BPKAD employees. 3) The most dominant human resource development variable on employee performance in Barru Regency.*

**Keywords :** *Organizational Communication, Personality, Human Resource Development, and Employee Job Performance*

## PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi atau instansi untuk dapat bertahan di era globalisasi karena mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan maupun organisasi sangat dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi karena dalam suatu organisasi atau instansi seringkali prestasi kerja yang jadi permasalahan. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah.

Peningkatan prestasi kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan maupun organisasi yang dimana agar dapat bersaing dengan lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada kualitas kerja Sumber Daya Manusia. Prestasi kerja menunjuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (Robbin, 1996:308).

Sehingga prestasi kerja pegawai merupakan kekuatan atau kemampuan yang menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki demi pencapaian tujuan organisasi. Selain karena pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, Prestasi kerja yang baik dari seorang pegawai dapat tercermin dari ketaatan pegawai terhadap semua peraturan pada organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu instansi tersebut. Penilaian dalam prestasi kerja pegawai sangatlah penting karena dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan maupun didalam organisasi di dalamnya, karena prestasi kerja pegawai yang baik adalah kunci keunggulan bersaing.

Setiap organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai dedikasi tinggi terhadap organisasi tersebut demi tercapainya tujuan organisasi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh upaya para pegawainya. Upaya tersebut dapat tercermin dalam hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, yang dimilikinya serta dorongan kuat untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi digunakan sesuai kebutuhan.

Penyelenggaraan pemerintah yang baik dan berorientasi pada rakyat adalah menjadi harapan seluruh masyarakat kabupaten, untuk mewujudkannya maka dibutuhkan suatu strategi sumber daya manusia yang menjadi alat untuk membantu pemerintah kabupaten dalam hal mengantisipasi bagaimana kegiatan sumber daya manusia dikembangkan dan dikelola. Akhirnya perencanaan sumber daya manusia yang spesifik dikembangkan untuk memberi arah yang lebih spesifik bagi kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh

organisasi/instansi. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumberdaya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sebagian pegawai masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya.

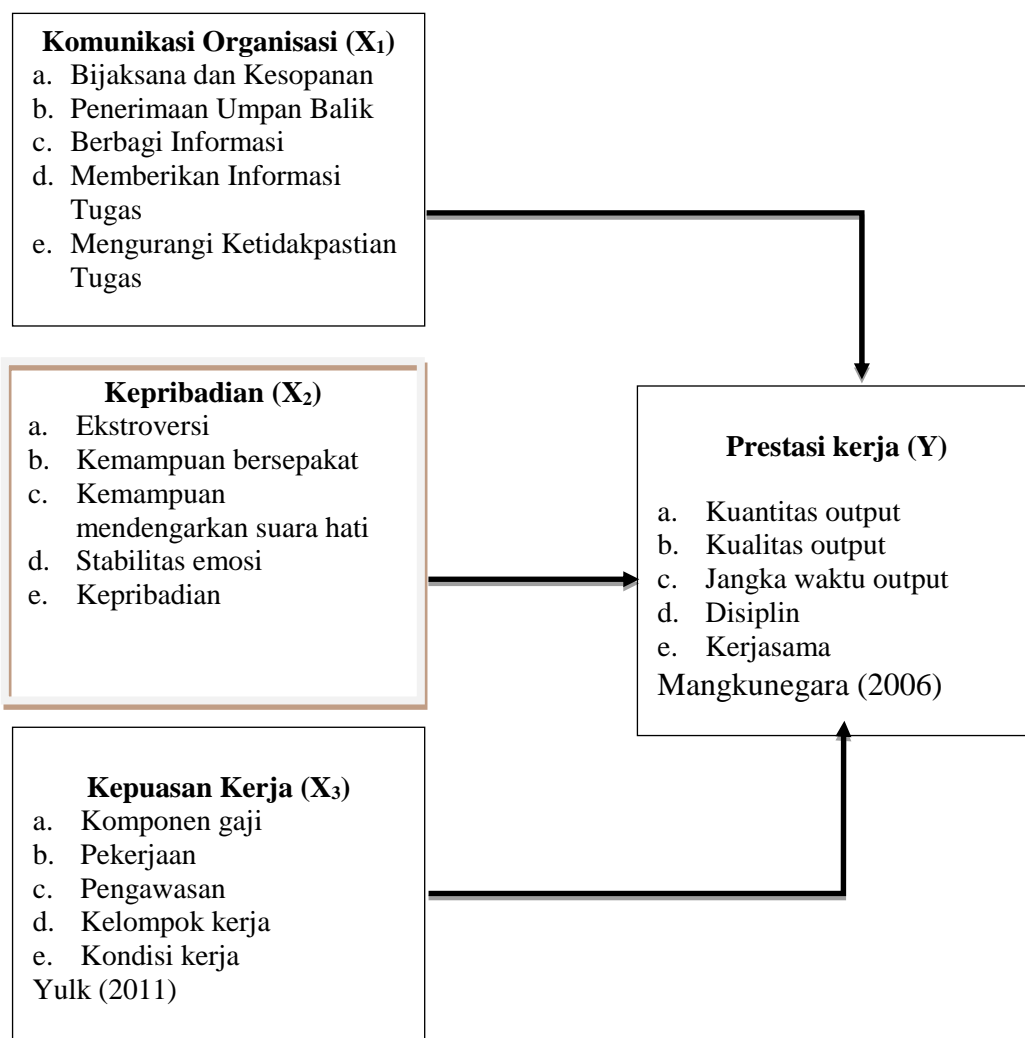
Prestasi kerja (kinerja) dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Suatu instansi tentunya memiliki tujuan yang membuat instansi tersebut diperlukan namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka instansi harus mendorong pegawai untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya adalah melalui komunikasi organisasi, kepribadian pegawai dan melalui pengembangan sumber daya manusia

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Barru adalah merupakan unsur penunjang pemerintah daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Dalam melaksanakan tugas menunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, maka BPKAD Kabupaten Barru sudah pasti membutuhkan pegawai dengan prestasi kerja yang baik, yang ditunjang dengan komunikasi organisasi yang baik, kepribadian yang baik, serta pengembangan sumber daya manusia terpadu dan terencana.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa saat ini prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru belum maksimal dalam bekerja, tugas-tugas yang dikerjakan masih sering lambat penyelesaiannya, hal ini disebabkan oleh komunikasi organisasi yang kurang berjalan dengan baik, komunikasi antar sesama pegawai, antar pimpinan dengan bawahan belum terlalu baik, hal ini juga disebabkan oleh kepribadian pegawai itu sendiri yang belum dapat membuka diri menerima saran dan kritikan, baik dari teman maupun dari atasan. Demikian halnya pengembangan sumber daya manusia belum berjalan dengan lancar, masih ada pegawai yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan tupoksinya. Hal-hal ini perlu mendapat perhatian pimpinan untuk ditingkatkan di masa datang.

Berdasarkan uraian di atas maka diperlukan penelitian terkait prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru baik secara parsial maupun secara simultan serta variabel yang paling berpengaruh.

Gambar 1. Kerangka Konsep



## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator social. Penelitian dilaksanakan di kantor BPKAD Kabupaten Barru, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 (tiga) bulan. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda

dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan menggunakan program analisis data SPSS ver. 17.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,312.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi organisasi (X <sub>1</sub> )	1	0,626	0,312	Valid
	2	0,634	0,312	Valid
	3	0,678	0,312	Valid
	4	0,564	0,312	Valid
	5	0,648	0,312	Valid
Kepribadian (X <sub>2</sub> )	1	0,782	0,312	Valid
	2	0,657	0,312	Valid
	3	0,626	0,312	Valid
	4	0,634	0,312	Valid
	5	0,678	0,312	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X <sub>3</sub> )	1	0,564	0,312	Valid
	2	0,648	0,312	Valid
	3	0,782	0,312	Valid
	4	0,626	0,312	Valid
	5	0,634	0,312	Valid
Prestasi Kerja (Y)	1	0,657	0,312	Valid
	2	0,706	0,312	Valid
	3	0,678	0,312	Valid
	4	0,648	0,312	Valid
	5	0,782	0,312	Valid

Sumber: Data Diolah: 2020

##### b. Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	8372	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X <sub>1</sub> )	6707	Reliabel
Kepribadian (X <sub>2</sub> )	7193	Reliabel
Pengembangan SDM (X <sub>3</sub> )	6795	Reliabel

Sumber: Data Diolah: 2020

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % ( $> 60$  %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Multikolinearitas

Berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data program SPSS dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan tabel dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

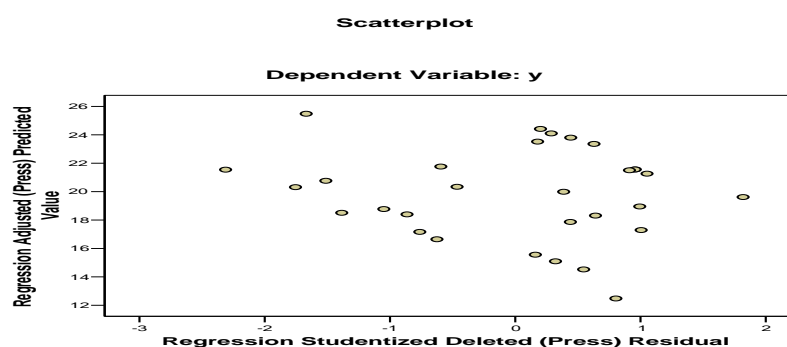
Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X <sub>1</sub>	0.356	8.207
X <sub>2</sub>	2.161	6.102
X <sub>3</sub>	2.526	5.772

Sumber data: Data diolah, 2020

### b. Heterokedastisitas

Dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan program SPSS tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar.

Gambar 2. Grafik Scatter Plot



Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

### c. Autokorelasi

Merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson.

Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 11.394 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin – Watson	11.394
-----------------	--------

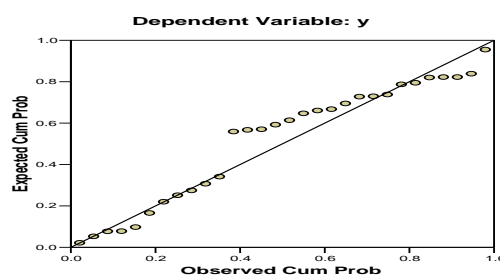
Sumber: Data diolah, 2020

d. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar berikut ini:

Gambar 3. Diagram probability plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis secara Parsial (uji t)

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Var	t hitung > t tabel	Kriteria Penerimaan Ha	Prob.	R Parsial	R <sup>2</sup> Parsial
X <sub>1</sub>	8.207 > 2,000	Tolak ho, Terima h1	0,003	0,840	0,952
X <sub>2</sub>	6.102 > 2,000	Tolak ho, Terima h1	0,034	0,735	0,855
X <sub>3</sub>	5.772 > 2,000	Tolak ho, Terima h1	0,014	0,872	0,974

Sumber: Data diolah: 2020

b. Pengujian secara simultan (uji f)

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	Standar Error	t Hitung	Prob.
Konstanta	5.819	1.405	4.142	0,006
Komunikasi Organisasi ( $X_1$ )	0,840	0,116	8.207	0,003
Kepribadian ( $X_2$ )	0,735	0,122	6.102	0,034
Pengembangan SDM ( $X_3$ )	0,872	0,121	5.772	0,014
F <sub>hitung</sub> = 5,382 F <sub>tabel</sub> = (3) (92) = 2,82		Sig = 0,018 t <sub>tabel</sub> = 2,021		R <sup>2</sup> = 0,538 R = 0,738

Sumber: Data diolah: 2020

### Pembahasan

Untuk menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi organisasi, kepribadian, dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.

Dari hasil Uji T menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (prestasi kerja pegawai) dan variabel  $X_1$  (komunikasi organisasi), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,840, dengan tingkat signifikansi 0,003. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,952 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru (Y).  $R^2$  sebesar 0,952, menunjukkan pengertian bahwa 95,2 persen sumbangan pengaruh komunikasi organisasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 4,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya untuk menjawab hipotesis terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,207, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel komunikasi organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru.

Untuk menjawab hipotesis kedua berdasarkan Uji T terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.315, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar 0,034 < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel kepribadian secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dalam mewujudkan prinsip *check dan balance*.

Dari hasil Uji T juga menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (prestasi kerja pegawai) dan variabel  $X_3$  (pengembangan sumber daya manusia), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,872, dengan tingkat signifikansi 0,014. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,872 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh pengembangan sumber daya manusia ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD (Y).  $R^2$  sebesar 0,872, menunjukkan pengertian bahwa 87,2 persen sumbangan pengaruh pengembangan sumber daya manusia ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru (Y) sedangkan sisanya sebesar 12,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain



Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel hasil Uji F, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $5,382 > 2,82$ ), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,018 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja pada BPKAD Kabupaten Barru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel  $X_3$  (pengembangan sumber daya manusia) berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,872, dengan tingkat signifikansi 0,014. Sedangkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,974 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh pengembangan sumber daya manusia ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru (Y).  $R^2$  sebesar 0,974, menunjukkan pengertian bahwa 97,4 persen sumbangan pengaruh Sumber Daya Manusia ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 2,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai di BPKAD Kabupaten Barru dalam upaya menyelidiki pengaruh komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru, dengan  $t_{hitung} X_1 = 8,207$ ,  $X_2 = 6,102$  dan  $X_3 = 5,772 > t_{tabel} = 2,00$ . Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$ . sehingga komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD Kabupaten Barru, dimana  $F_{hitung} = 5,382 > F_{tabel} = 2,82$ . Tolak  $H_0$ , Terima  $H_1$ , sehingga komunikasi organisasi, kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru.

Variabel pengembangan Sumber Daya Manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai BPKAD di Kabupaten Barru dilihat dari nilai koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,872 dengan signifikansi 0,014.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsini, 2007, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Daft, Richard L, 2006, *Management*, Buku dua, Edisi keenam, Salemba Empat, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.

Rivai, Veithzhal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktek*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. , 2009, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

*Kepuasan Kerja Pamong Praja*, <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Maret 2010.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.

Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.  
Timpe, A. Dale, 2002, *Kepemimpinan*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Thoha, Miftah, 2009, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Umar, Husein, 2009, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.