

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

Irwan^{*1}, Muhammad Idris², Andi Djalante³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}irwanchiwank77@gmail.com , ²muhammadidris709@gmail.com ,

³andidjalante1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja ASN, penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dengan mengambil 46 ASN sebagai sampel penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 83,8% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa Kinerja ASN dipengaruhi sebesar 83,8% variabel penelitian ini dan sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

This study was intended to determine the effect of work performance, motivation and organizational communication on ASN performance. This study was conducted at the Bantaeng District Environmental Service by taking 46 ASNs as the research sample. This type of research is descriptive quantitative. The results of this study prove that it is partially proven that work performance, motivation and organizational communication affect the performance of the State Civil Apparatus at the Environmental Service of Bantaeng Regency. This study also proves that work performance, motivation and organizational communication simultaneously affect the performance of the State Civil Apparatus at the Environmental Service of Bantaeng Regency. This study produces a coefficient of determination of 83.8% which indicates that this research model can explain that ASN performance is influenced by 83.8% of this research variable and 16.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Job Performance, Motivation, Organizational Communication, Asn Performance.

PENDAHULUAN

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

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

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

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

Proses penyusunan laporan kinerja dilakukan pada setiap akhir tahun anggaran bagi setiap instansi untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah. Laporan kinerja menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung-jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Disinilah esensi dari prinsip akuntabilitas sebagai pijakan bagi instansi pemerintah ditegakkan dan diwujudkan.

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

LKj Dinas Lingkungan Hidup merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban

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

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

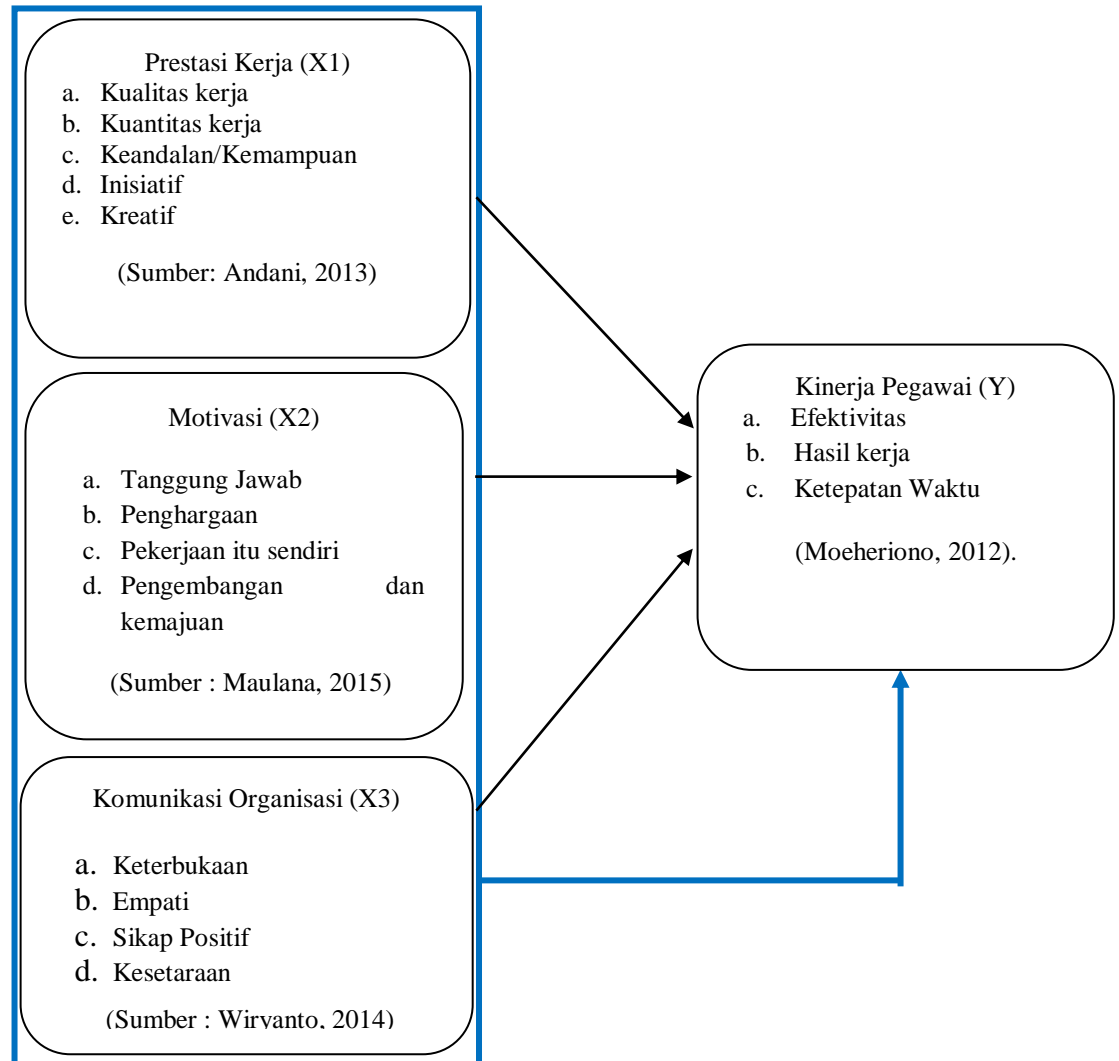
Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut memberikan kemampuannya terhadap organisasi. Bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Menurut Mangkunegara (2013,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

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

Selain itu, salah satu hal yang bernilai penting dalam peningkatan kinerja selain prestasi kerja adalah motivasi. Menurut Irma (2018) bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang cukup mendapat perhatian dalam peningkatan kinerja seseorang anggota organisasi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan selalu memiliki dorongan untuk mengemban tugas sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dan selalu berusaha untuk bekerja lebih baik karena memiliki harapan tertentu terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu orang yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu berusaha mencari solusi apabila dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ada hambatan. Motivasi secara pribadi (*self motivation*) merupakan factor penting untuk menunjang kinerja pentingnya Motivasi pribadi ini menjadikan hal tersebut sebagai salah satu indicator yang penting dalam konsep Human Capital Management (Hidayat & Latie, 2018)

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

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

METODE PENELITIAN

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

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

HASIL PENELITIAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer IBM *SPSS for Windows* versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -7,787 + 0,187X1 + 0,470X2 + 0,294X3e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar **-7,787** memiliki arti jika variabel X1, X2 dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai Keputusan **-7,787**
- Koefisien regresi variabel prestasi kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja ASN Nilai koefisien sebesar 0,187 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 maka Y atau kinerja ASN akan bertambah sebesar 0,187
- Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja ASN Nilai koefisien sebesar 0,470 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 maka Y atau kinerja ASN akan bertambah sebesar 0,470

- d. Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja ASN. Nilai koefisien sebesar 0,294 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 maka Y atau kinerja ASN akan bertambah sebesar 0,294

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 2. Uji t

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

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Prestasi Kerja menunjukkan nilai $t = 2,126$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 46$ adalah sebesar 2,018 dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Prestasi Kerja dengan Kinerja ASN, dengan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai $t = 3,119$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 46$ adalah sebesar 2,018 dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi dengan Kinerja ASN, dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Komunikasi Organisasi menunjukkan nilai $t = 2,223$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 46$ adalah sebesar 2,018 dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi Organisasi dengan Kinerja ASN, dengan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel Prestasi Kerja, variabel Motivasi, dan variabel Komunikasi

Organisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja ASN. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Uji F

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 72,563$ sedangkan F_{tabel} untuk $n = 46$ dengan $df_1 = k-1 = 3$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df_2 = n - k = 42$ dimana n adalah sebanyak 46 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F_{tabel} sebesar 2,83 hasil ini menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X (prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja ASN).

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama prestasi kerja, motivasi dan komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Table 4. Uji Koefisien Determinasi

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square yang diperoleh sebesar 0,838. Hal ini berarti 83,8 % Kinerja ASN dipengaruhi oleh prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi, sedangkan sisanya yaitu 0,162 atau 16,2% kinerja ASN dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan tiga variabel X yaitu prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

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

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

- (1) Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja ASN

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

- (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN

Dapat dilihat pada tabel 5.42 variabel motivasi mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,119 > 2,018$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pahrurroji (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

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

- (3) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja ASN

Dapat dilihat pada tabel 5.42 variabel komunikasi organisasi mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,223 > 2,01808$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN. Hasil ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pahrurroji (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

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

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

Hasil penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 5.43. (uji statistik F) menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana nilai signifikansi diperoleh lebih kecil dari 0,05, atau $72,563 > 2,83$. maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas (prestasi kerja, motivasi, dan komunikasi organisasi) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat (kinerja ASN).

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN sebagaimana ditunjukkan pada tabel 5.42, yang mana koefisien X² (motivasi) sebesar 0,470 atau 47% berpengaruh terhadap kinerja

ASN. Sedangkan koefisien X1 (prestasi kerja) sebesar 0,187 atau 18,7% berpengaruh terhadap kinerja ASN dan koefisien X3 (komunikasi organisasi) sebesar 0,294 atau 29,4% berpengaruh terhadap kinerja ASN.

KESIMPULAN

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, Nurul, 2011. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bidang Marketing pada PT. Network Bakti Persada, Cabang Malang*, Tesis, Program Pascasarjana, UMM, Malang.
- Anshari, 2017. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal :Ilmu Administrasi Negara, Fisip Unmul Samarinda.
- Ardana, Komang, dkk. 2013. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Askarian dan Eslami, 2013. "The Relationship Between Personality Traits and Job Performance (Case Study: Employees Of The Ministry Of Education Of

Kerman”, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol. 5 Number 8, December 2013.

Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat, 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Cangara, Hafied 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Graffindo Persada.

Daft, Richard, L. 2011. *Manajemen*, Edisi keenam, Jilid dua, Salemba Empat, Jakarta.

Falola, dkk, 2014. Effectiveness of Training and Development on Employees’ Performance and Organization Competitiveness in the Nigerian Banking Industry, *Bulletin of the Transilvania University of Braşov Series V: Economic Sciences*, Vol. 7 (56) Number 1, 2014.

Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.

Ghozali, Imam, 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”, Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani, T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.

Harahap, 2016. *Analisis Pengaruh Kepribadian dan Pengembangan Sumber daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara*, Jurnal : Repositori Institusi, Universitas Sumatera Utara.

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Helmi, Syafrizal dan Muslich Lutfi, 2012. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Edisi 3, USU Press, Medan.

Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.

Komala, L. 2014. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nasution. 2011. *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Panggabean, Mutiara, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.

Parnigrum, Kamirullah, 2012. *Pengaruh Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan BKPM Provinsi Bengkulu*, Tesis, Program Pascasarjana UNIB, Bengkulu.

Purwanto, Ngalm. 2011. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Ramadhan, Bayu, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan PT. SYNGENTA INDONESIA* Adi Yogyakarta , Tesis, Program Pascasarjana UPN, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal dan Basri Mohdfawzi Ahmad, (2015). *Performance Appraisal System yang Tepat untuk Menilai Prestasi kerja pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Basri Mohdfawzi Ahmad, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti, 2014. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung.

Soeprihanto, Jhon, 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

Singarimbun, Masri. Sofian Efendi, 2013. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.

Sutrisno Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sutrisno, 2018. *Pengaruh Pengembangan SDm dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia di Gresik*, Jurnal: Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Surabaya.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Tiro dan Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung.

Wildhatun, Sholihat, 2013. *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi*. Tesis, Program Pascasarjana UPI, Bandung.

Wiryanto. 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grasindo.