

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN BINAMU KABUPATEN JENEPONTO

Rahmawati Hamzah^{*1}, Asniwati², Azlan Azhari³

^{*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}rahmawatihamzah@gmail.com, ²asniwati@stienobel-indonesia.ac.id,

³azlanazhari77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Komitmen Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai Pada Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai Pada Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. 3) Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai pada Pada Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 42 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Komunikasi, Motivasi Dan Komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Ini berarti Komunikasi, Motivasi Dan Komitmen mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Secara simultan Komunikasi, Motivasi Dan Komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Kata Kunci: komunikasi, motivasi komitmen, dan kinerja.

ABSTRACT

This study aims to 1) To test and analyze the effect of Communication, Motivation and Work Commitment partially on employee performance at Binamu District, Jeneponto Regency. 2) To test and analyze the effect of Communication, Motivation and Work Commitment simultaneously on employee performance at Binamu District, Jeneponto Regency. 3) To test and analyze the most dominant variable affecting employee performance at Binamu District, Jeneponto Regency.

This research was conducted on Employee Performance at Binamu District, Jeneponto Regency. Sampling using saturated samples, namely 42 employees. The data collection method used is a questionnaire. The analysis method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially communication, motivation and commitment have a positive and significant effect on employee performance at Binamu District, Jeneponto Regency. This means that communication, motivation and commitment are able to improve employee performance at Binamu District, Jeneponto Regency. Simultaneously, communication, motivation and commitment have a positive and significant effect on employee performance at Binamu District, Jeneponto Regency. Partially, it shows that the motivation variable has a dominant effect on employee performance at Binamu District, Jeneponto Regency, this shows that the better the motivation, the more it will improve employee performance at

Binamu District, Jeneponto Regency.

Keywords: *communication, commitment, motivation, and performance*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan pada pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Masalah Kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, Mathis dan Jackson (2013: 81).

Suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat kreativits dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan, semangat dan prestasi yang dimilikinya.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Kinerja pegawai dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek, yaitu jumlah kehadiran tanggung jawab terhadap pekerjaan dan adanya reaksi positif atau negative terhadap kebijakan organisasi. Oleh karena itu pihak organisasi harus senantiasa memastikan dan menjamin bahwa para pekerjanya selalu mendapat keadilan dari organisasi, karena jika pegawai merasa adil dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan mampu berkontribusi terhadap pihak organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pentingnya kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih maksimal. Menurut Sedarmayanti (2012) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

Selain faktor-faktor tersebut diatas yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Dari sekian banyak aspek-aspek yang dianggap penting dalam kinerja pegawai, maka dapat digolongkan ke dalam tiga faktor yaitu komunikasi, motivasi dan komitmen kerja.

Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal". Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi juga merupakan salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi.

Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai sesama dalam kelompok dan masyarakat. Komunikasi sangat menentukan terciptanya suasana yang harmonis dalam organisasi. Melalui komunikasi diharapkan dapat penyampaian informasi baik berupa perintah, teguran, arahan dari pimpinan kepada pegawai, maupun keluhan-keluhan dari pegawai dapat terjalin dengan baik.

Kendala komunikasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, bahwa ada komunikasi yang terhambat antara sebagian pegawai dengan atasan. Sebagai dampak langsung dari komunikasi yang terhambat ini, kinerja sebagian pegawai tersebut kurang maksimal terutama berkaitan dengan kurangnya rasa tanggung jawab dengan tugas mereka dan persepsi atas jam masuk dan pulang kantor. Keluhan-keluhan ini sebagian besar berkisah tentang ketidakpuasan akan pembagian tugas yang berkaitan erat dengan semangat kerja mereka.

Kendala lain terhadap komunikasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, menunjukkan bahwa komunikasi belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari kepala dinas kepada pegawai atau staf. Hambatannya adalah banyaknya saluran yang dilalui seperti informasi dari kepala dinas kepada pegawai staf masih harus kepala seksi dan beberapa kepala bagian, sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubah sesuai dengan kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing pegawai.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2005) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong

seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Faktor terpenting lain yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2010) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

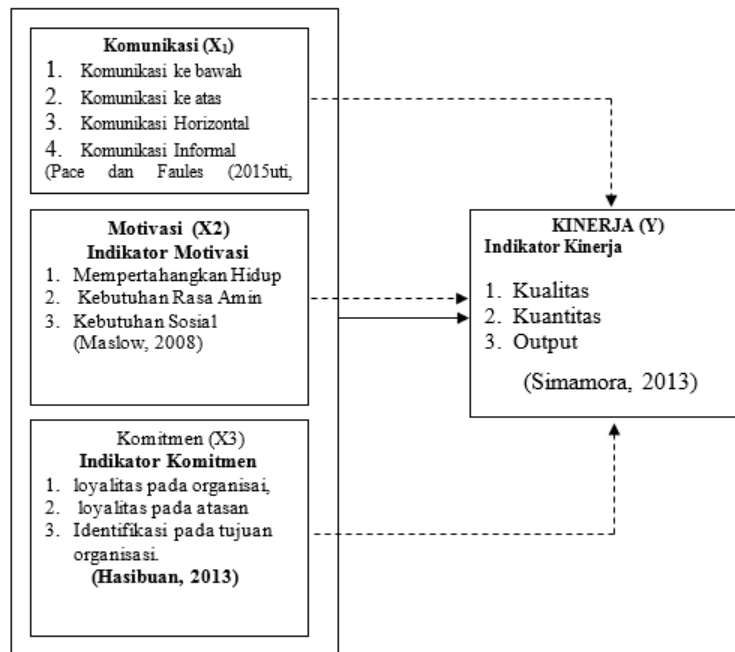
Komitmen organisasi merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesediaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan fakta empiris pada Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, hal ini di tandai dengan masih ada beberap pegawai yang belum memahami pengadministrasian dengan baik, penyimpanan file-file surat belum tertata baik, keterlambatan dalam memberikan pelayanan kepada warga, sebagian pegawai memiliki tingkat keterampilan yang rendah, masih ada sebagian pegawai yang masih belum mengerti dalam mengerjakan tugas-tugasnya, pekerjaannya belum mampu diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga cenderung ketika pekerjaan tersebut harus diselesaikan secepatnya, hasil pekerjaannya cenderung kurang maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam berkaitan dengan Komunikasi, motivasi dan komitmen kerja pegawai

Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Komunikasi, motivasi dan komitmen kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
2. Komunikasi, motivasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel Komitmen paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian bulan April sampai dengan Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Sebanyak 105 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban, Echdar (2017) bahwa jika jumlah subyeknya besar (lebih besar dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar 40% x 105 populasi = 42 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan r hitung dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi (X₁)			
X _{1.1}	0,513	0,304	Valid
X _{1.2}	0,484	0,304	Valid
X _{1.3}	0,829	0,304	Valid
X _{1.4}	0,774	0,304	Valid
X _{1.5}	0,559	0,304	Valid
Motivasi (X₂)			
X _{2.1}	0,757	0,304	Valid
X _{2.2}	0,857	0,304	Valid
X _{2.3}	0,875	0,304	Valid
X _{2.4}	0,874	0,304	Valid
X _{2.5}	0,606	0,304	Valid
Komitmen (X₃)			
X _{3.1}	0,813	0,304	Valid
X _{3.2}	0,765	0,304	Valid
X _{3.3}	0,821	0,304	Valid
X _{3.4}	0,738	0,304	Valid
X _{3.5}	0,461	0,304	Valid
Kinerja pegawai (Y)			
Y ₁	0,690	0,304	Valid
Y ₂	0,788	0,304	Valid
Y ₃	0,788	0,304	Valid
Y ₄	0,692	0,304	Valid
Y ₅	0,574	0,304	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,304. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,643	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,858	Reliabel
Komitmen kerja (X ₃)	0,753	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,738	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	2,231			
Komunikasi (X ₁)	0,228	2,251	2,022	0,030
Motivasi(X ₂)	0,377	5,426	2,022	0,000
Komitmen (X ₃)	0,316	2,852	2,022	0,007

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2,231 + 0,228X_1 + 0,377X_2 + 0,316X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 2,231. Artinya jika variabel bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 2,231.
2. Variabel Komunikasi (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,228. Komunikasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Komunikasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,228.
3. Variabel Motivasi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,377. Artinya motivasi (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,377.
4. Variabel komitmen (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,316. Artinya komitmen (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,316.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Komunikasi (X ₁)	2,251	0,030
Motivasi (X ₂)	5,426	0,000
Komitmen (X ₃)	2,852	0,007

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian Komunikasi (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,030 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,251 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,251 > 2,022$ dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

- b. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,426 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 5,426 > 2,022$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

- c. Pengaruh komitmen terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian komitmen (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,852 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,852 > 2,022$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.595	3	33.198	16.409	0.000 ^b
	Residual	76.882	38	2.023		
	Total	176.476	41			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 16,409 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $16,409 > f_{tabel}$ sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) komitmen (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Uji β (Uji Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Komunikasi (X_1)	0,377	0,030
Motivasi (X_2)	0,584	0,000
Komitmen kerja (X_3)	0,341	0,007

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) dan komitmen (X_3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto dalah variabel motivasi (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,584, kemudian variabel komitmen (X_3) dengan nilai 0,341, dan variabel terendah adalah variabel komunikasi (X_1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,377.

Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.530	1.422

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.16 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,564. hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Komunikasi (X_1), motivasi (X_2), komitmen (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,564 atau 56,4 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi (X_1), motivasi (X_2), komitmen (X_3) Sedangkan sisanya 43,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Komunikasi nilai $t_{hitung} (2,251) > t_{tabel} (2,022)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,030 < 0,05$. Artinya secara parsial Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fadila, 2021. Pengaruh Komunikasi, motivasi dan komitmen kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, motivasi dan komitmen kerjaterhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. secara parsial komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara simultan Komunikasi, motivasi dan komitmen kerjaberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Berkomunikasi paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesanya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang dengan yang lainnya melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal. Terhadap dua jenis komunikasi yaitu komunikasi antarpribadi (interpersonal communication) dan komunikasi lintas budaya (intercultural/cross cultural communication), masing-masing komunikasi tersebut memiliki karakter yang berbeda dari yang lainnya (Purwanto)

Gibson dan Ivan (2012) mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai symbol verbal atau non verbal” Menurut Romli (2011) bahwa “komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun nformal dari suatu organisasi”. Komunikasi dapat juga terjadi di dalam organisasi dalam kenyataan walaupun alat dan cara komunikasi dan teknologi informasi tekah mengalami kemajuan pesat, tetapi komunikasi antar orang-orang di dalam sebuah organisasi tetap diperlukan serta memiliki peran penting dalam upaya organisasi tetap diperlukan serta memiliki peran penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan.

Robbins (2010) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai empat fungsi utama yaitu pengendalian, motivasi, mengungkapkan ekspresi emosional, dan memberikan informasi. Pengendalian, komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku pegawai dalam beberapa cara. Seperti yang diketahui, organisasi mempunyai banyak hierarki wewenang dan pedoman formal yang harus ditaati oleh seluruh pegawai. Komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Komunikasi memotivasi pegawai dengan cara menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik pegawai melakukan pekerjaannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja jika belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat pegawai bekerja. Komunikasi sangat diperlukan ketika para pvgawai menetapkan tujuan-tujuan yang spesifik, usaha untuk mecapai tujuan tersebut, dan untuk menerima umpan balik tentang kemajuan tujuan tersebut.

Komunikasi dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan dan menyebarkan informasi. Komunikasi juga dilakukan untuk membuat hubungan menjadi lebih baik, dan segala permasalahan dapat diselesaikan dengan tingakt solusi masalah yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2010: 148), ada dua tinjauan factor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu factor dari sender atau disebut pula komunikator, dan factor dari pihak receiver atau komunikan.

- a) Faktor dari sender atau komunikator
 - 1) Keterampilan Sender
Keterampilan sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan
 - 2) Sikap Sender
Sikap sender sangat berpengaruh pada receiver. Sender yang bersikap 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.
 - 3) Pengetahuan *sender*
Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.
 - 4) 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*.
- b) Faktor dari pihak receiver atau komunikan
 - 1) Keterampilan receiver
Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
 - 2) 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 berarti bagi *receiver*. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun sender lebih rendah.
 - 3) Pengetahuan *receiver*
Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan luas akan mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas dan kurang dapat dimengerti.
 - 4) 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.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai t_{hitung} (5,426) > t_{tabel} (2,022) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,030 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini sesuai dengan Muhammad Taufik, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar.

Penelitian ini juga sesuai Penelitian yang dilakukan Siti Syuhra, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Motivasi memiliki peran sentral dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai. Motivasi yang baik akan mendorong percepatan pelaksanaan dan pencapaian serta evaluasi dalam mengoptimalkan pencapaian tugas dan fungsi pegawai. Motivasi dalam suatu organisasi merupakan hal penting yang menentukan berhasil tidaknya suatu usaha atau tujuan yang ingin dicapai. Sebab motivasi yang sukses menunjukkan bahwa sosok pemimpin mampu mengelola suatu organisasi yang berhasil dilaksanakan berdasarkan kemampuan mengembangkan tipe motivasinya.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Pengaruh komitmen Terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Komunika nilai $t_{hitung} (2,852) > t_{tabel} (2,022)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,030 < 0,05$. Artinya secara parsial Komunika memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Wijayanti, 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus. Hasil penelitian ini adalah bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Kudus, secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus. Hasil perhitungan regresi linier diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Organisasi Dinas Pendidikan

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang

sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi/perusahaan, apa dampaknya bila komitmen tersebut tidak diperoleh dan mengapa hal tersebut perlu dipahami, penulis mencoba menjelaskannya dalam artikel pendek ini.

Komitment organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Pengaruh komunikasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 2,231 artinya jika nilai variabel bebas (Komunikasi, motivasi, dan komitmen) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 2,231.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 16,409 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $16,409 > f_{tabel}$ sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Komunikasi (X1), Motivasi(X2) komitmen (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $42,023 > F_{tabel}$ 2,022. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Komunikasi, motivasi, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Zainul (2020) Pengaruh Motivasi, komitmen, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolah Pariwisata

Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh Motivasi, komitmen, Dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten Polewali mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi, komitmen, Dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. 2) secara simultan terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi, komitmen, Dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Variabel Yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan komitmen (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto adalah variabel motivasi (X2) dengan nilai beta sebesar 0,584, kemudian variabel komitmen (X3) dengan nilai 0,341, dan variabel terendah adalah variabel komunikasi (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,377.

Suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat kreativits dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan, semangat dan prestasi yang dimilikinya.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Kinerja pegawai dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek, yaitu jumlah kehadiran tanggun jawab terhadap pekerjaan dan adanya reaksi positif atau negative terhadap kebijakan organisasi. Oleh karena itu pihak organisasi harus senantiasa memastikan dan menjamin bahwa para pekerjanya selalu mendapat keadilan dari organisasi, karena jika pegawai merasa adil dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan mampu berkontribusi terhadap pihak organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pentingnya kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih maksimal. Menurut Sedarmayanti (2012) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Komunikasi, motivasi dan komitmen secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
2. Komunikasi, motivasi dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimin. (2015). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya. PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Agusalim. (2010). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>.
- Dirwan, D., Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Gulick, Johson. (2015). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>
- Jakson, F. Cardoso. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Ofsset. Yogyakarta.
- Kadir, Abdul. (2016). Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama – Bandung.
- Maslow, Husein. (2016). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Moekijat. (2014). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Mulawarman. (2016). Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kepemimpinan dan Inteligensi. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Muksanuddin. (2014). Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM. Penerbit Tarsito. Bandung.