

## **PENGARUH MEDIA KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM KABUPATEN TAKALAR**

**Rudi Anwar<sup>\*1</sup>, Nurdin Brasit<sup>2</sup>, Badaruddin Muhdini<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**Email :** <sup>1</sup>rudinature@gmail.com, <sup>2</sup>nurdinbrasit@gmail.com, <sup>3</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh media komunikasi, motivasi dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan umum kabupaten takalar serta menganalisis pengaruh media komunikasi, motivasi dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan umum Kabupaten Takalar

Sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dimana sampel diambil dari semua pegawai Badan pengawasan pemilihan umum kabupaten takalar sebanyak 51 pegawai. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh media komunikasi terhadap kinerja pegawai; (2) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai; (3) Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai; (4) Pengaruh Teknologi informasi, Motivasi dan Pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai; (5) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan hasil : (1) Variabel Media komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada signifikansi 5% dengan nilai  $1,341 < t_{tabel} 1,70$ . (2) Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $4,285 > t_{tabel} 1,70$ . (3) Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 2,416 > t_{tabel} 2,010$ . Uji F menunjukkan Media komunikasi, motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap pegawai. Paling dominan berpengaruh adalah variabel Kompetensi.

**Kata kunci :** Media komunikasi, Kompetensi, Pelatihan dan Kinerja Pegawai.

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of communication media, motivation and training partially on the performance of employees at the Election Supervisory Body in Takalar Regency and to analyze the effect of communication media, motivation and training partially on employee performance at the General Election Supervisory Agency in Takalar Regency.*

*The sample of this study used the saturated sampling method where the sample was taken from All employees of the Takalar Regency General Election Supervisory Body are 51 employees. This research is quantitative research. The research aims to analyze: (1) the effect of communication media on employee performance; (2) the effect of motivation on employee performance; (3) the effect of training on employee performance; (4) The influence of information technology, motivation and training simultaneously on employee performance; (5) The most dominant variable has an effect on employee performance.*

*The results showed the results: (1) The communication media variable had no positive and significant effect on employee performance at a significance of 5% with a value of  $1.341 < t_{table} 1.70$ . (2) Motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, with a value of  $4.285 > t_{table} 1.70$ . (3) The training variable has a positive and significant effect on employee performance, this is indicated by the value of  $t_{count} 2,416 > t_{table} 2,010$ . F test shows that communication media, motivation and training simultaneously have an effect on employees. The most dominant influence is the competency variable.*

**Keywords:** *Communication media, Competence, Training and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi adalah salah satu faktor yang sangat penting disamping faktor yang lainnya. Oleh karenanya, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk lebih meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah aset (kekayaan) yang sangatlah berharga, yang perlu dipelihara dan dikembangkan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelanjutan instansi atau lembaga itu sendiri.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal bagi bergeraknya roda pembangunan. Pertumbuhan dan kualitas tenaga kerja merupakan faktor positif yang memacu pertumbuhan ekonomi. Kualitas faktor produksi sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan kesehatan. Investasi pada bidang sumber daya manusia adalah sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Investasi ini berperan dalam memacu pertumbuhan ekonomi (Setyaningsih, 2015).

Perusahaan dituntut untuk lebih memahami segala kebutuhan serta keinginan konsumen atau perusahaan dan harus mampu menciptakan produk yang sesuai dengan kebutuhan sehingga menumbuhkan loyalitas pada konsumen. Perusahaan juga dituntut untuk menggunakan teknologi-teknologi yang canggih dengan sistem otomatis untuk menghasilkan produk yang berkualitas sehingga dibutuhkan pengembangan SDM (Pahlawan et al., 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak jalannya sebuah organisasi dan juga aset terpenting bagi organisasi tersebut. Tujuan utama dari sebuah organisasi adalah untuk mencapai keuntungan dan juga organisasi berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup baik bagi perusahaan itu sendiri maupun pegawainya dalam jangka panjang.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya. Sedangkan menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2018) bahwa pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa pelatihan kerja merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai didalam instansi atau organisasi. Karena semakin lama pelatihan kerja dilakukan maka pegawai akan

semakin mengerti akan pekerjaan yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kinerja.

Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2019) menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Kasmir, (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya, bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun.

Menurut Nurhayati dalam safitri sianturi (2019) Media komunikasi merupakan sebuah alat yang dipakai sebagai penyampaian pesan dari komunikator kepada khalayak. Media sangat dominan dalam berkomunikasi ialah pancaindra manusia seperti mata dan telinga. Media juga adalah jendela yang memungkinkan semua orang dapat melihat lingkungan yang lebih jauh, untuk penafsir yang membantu memahami pengalaman, untuk landasan penyampaian informasi, sebagai interaksi yang merupakan opini audiens, sebagai penanda pemberi petunjuk atau intruksi.

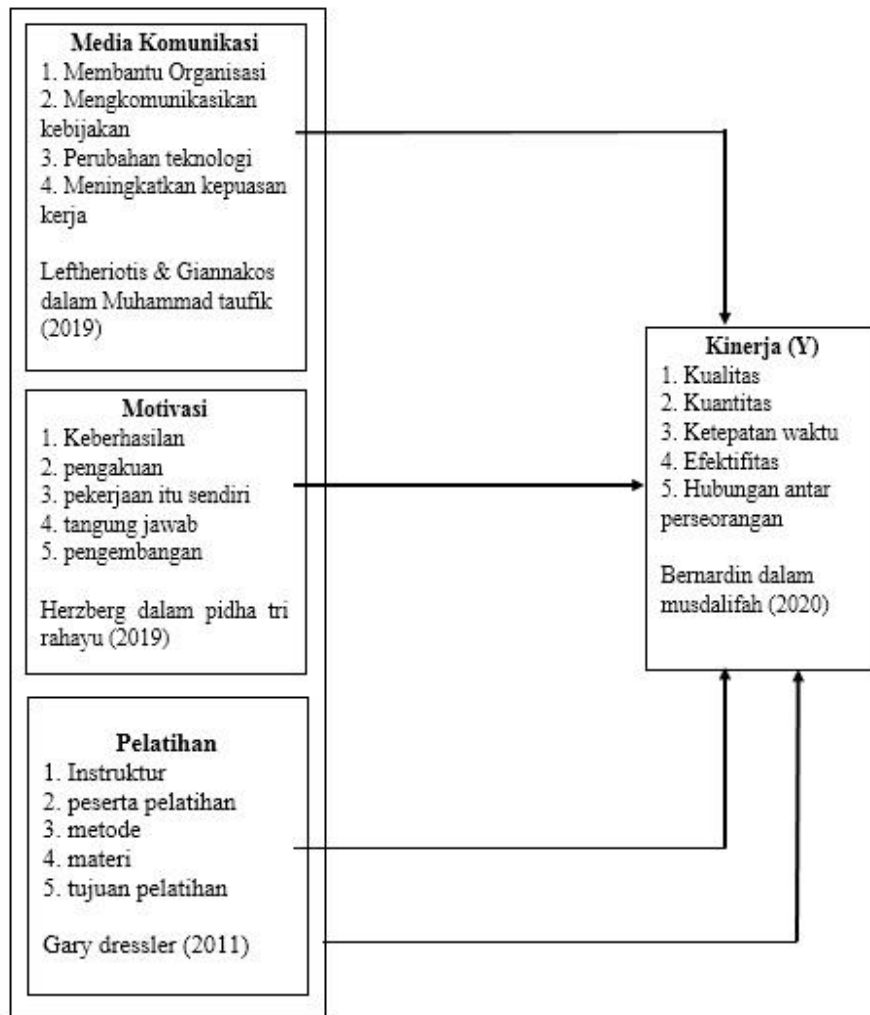
Uno dalam Eni Erwantiningsih (2019) menyebutkan motivasi merupakan sebuah metode yang membantu seseorang untuk menggapai destinasi di dalam hidupnya dengan petunjuk serta kegigihan yang terbentuk karena hal itu. Motivasi adalah tenaga di dalam dan di luar diri yang mengarahkan manusia demi tercapainya tujuan dan harapan yang telah ditetapkan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah opsi bagaimana seseorang atau pegawai dapat dipengaruhi untuk melakukan aktivitas serta melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu pegawai untuk mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Soekidjo Notoadmojo (2009) pelatihan ialah merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Menurut Imatama, (2011) kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual Performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Berdasarkan pengamatan penulis, belum maksimalnya penggunaan media komunikasi pada lingkungan Badan pengawas pemilihan umum kabupaten takalar yang berakibat pada tidak maksimalnya kinerja pegawai dalam menyebarkan informasi-informasi organisasi. Selain dari itu, kurangnya pemberian motivasi oleh atasan kepada para pegawai yang berdampak pada berkurangnya semangat bekerja para pegawai dan tidak tepatnya pelatihan-pelatihan yang diberikan sehingga setiap pelatihan tidak meningkatkan kompetensi pegawai. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Media Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan pelatihan (X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang diberi simbol Y.

**Gambar 1. Kerangka konseptual**



Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka fikir yang diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh media komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Takalar
2. Diduga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Takalar
3. Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Takalar
4. Diduga terdapat pengaruh media komunikasi, motivasi kerja dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pemilihan Umum Kabupaten Takalar

5. Diduga variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Takalar.

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Menggunakan analisis regresi linear berganda dengan metode analisis asosiatif deskriptif. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen berdasarkan data primer dan sekunder yang diperoleh. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Media komunikasi, Motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Takalar.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| No Item Responden | Koefisien Korelasi |                |                 |                 | Keterangan |
|-------------------|--------------------|----------------|-----------------|-----------------|------------|
|                   | Media komunikasi   | Motivasi kerja | Pelatihan kerja | Kinerja pegawai |            |
| 1                 | 0,761              | 0,840          | 0,799           | 0,793           | Valid      |
| 2                 | 0,887              | 0,647          | 0,859           | 0,858           | Valid      |
| 3                 | 0,802              | 0,834          | 0,860           | 0,835           | Valid      |
| 4                 | 0,870              | 0,853          | 0,912           | 0,883           | Valid      |
| 5                 |                    | 0,761          | 0,892           | 0,786           | Valid      |

Data Primer di olah 2021

##### Uji Realibilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

| Variabel              | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|-----------------------|----------------------------------------------|------------|
| Media komunikasi (X1) | 0,850                                        | 4          |
| Motivasi kerja(X2)    | 0,835                                        | 5          |
| Pelatihan kerja (X3)  | 0,916                                        | 5          |
| Kinerja pegawai (Y)   | 0,885                                        | 5          |

Sumber: *Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 21 maka hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachnya lebih besar dari 0,50.

## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel 3. Hasil perhitungan regresi Coefficients**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 2.086                       | 2,181      |                           | .957  | .344 |
|       | X1         | .206                        | .153       | .162                      | 1.341 | .187 |
|       | X2         | .569                        | .133       | .552                      | 4.285 | .010 |
|       | X3         | .186                        | .077       | .233                      | 2.416 | .020 |

Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan hasil dari perhitungan nilai koefisien regresi masing-Masing dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi menjadi:

$$\hat{y} = 2,086 + 0,206X1 + 0,569X2 + 0,186X3$$

1. Konstanta sebesar 2,086 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Media komunikasi, Motivasi dan Pelatihan, maka tingkat kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Takalar adalah sebesar 2,086 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Media Komunikasi (X1), koefisien bernilai positif sebesar 0,206, artinya setiap penambahan satu satuan faktor penggunaan Media Komunikasi, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,206 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor penggunaan Media komunikasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,206 satuan Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Takalar, dengan asumsi X2, dan X3, tetap.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X2), koefisien bernilai positif sebesar 0,569. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor kompetensi, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,569 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kinerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,569 satuan dengan asumsi X1, dan X3, tetap.
4. Koefisien regresi variabel pelatihan (X3), koefisien bernilai positif sebesar 0,186, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Pelatihan akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,186 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Kompetensi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,186 satuan dengan asumsi X1, dan X2, tetap.

### Pengujian secara Partial (Uji-t)

Untuk menguji secara parsial variabel independen (X) terhadap variabel (Y) dapat digunakan uji-t. hasil olah data dapat dilihat secara rinci dalam tabel No.1 dibawah ini :

**Tabel 4. Hasil Uji-t**

|   | Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|---|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|   |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 | (Constant) | 2.086                       | 2,181      |                           | .957  | .344 |
|   | X1         | .206                        | .153       | .162                      | 1.341 | .187 |
|   | X2         | .569                        | .133       | .552                      | 4.285 | .010 |
|   | X3         | .186                        | .077       | .233                      | 2.416 | .020 |

Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari uraian uji-t dengan menggunakan program analisa data SPSS Versi 21 maka diketahui bahwa ketiga variabel independen (X) Berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Takalar dengan penjelasan sebagai berikut :

- Variabel Media komunikasi(X1) nilai t hitung 1,341 > t tabel 1,70
- Variabel Motivasi (X2) nilai t hitung 4,285 > t tabel 1,70
- Variabel Pelatihan (X3) nilai t hitung 2,416 > t tabel 1,69

#### **Pengujian simultan (Uji-F)**

Uji f digunakan untuk menguji Media Komunikasi, Motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum Kabupaten Takalar apakah ketiga variable independen berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Takalar

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

|   | Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 162.477        | 3  | 54.159      | 30.941 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 82.268         | 47 | 1.750       |        |                   |
|   | Total      | 244.745        | 50 |             |        |                   |

Dependent Variable: Ytot Predictors: (Constant), X1tot, X2tot, X3tot

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel media komunikasi, motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama- sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

#### **Pengujian variabel yang paling dominan (Uji beta)**

Uji beta digunakan untuk menguji variabel mana yang paling dominan berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau dependen. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5. Hasil Uji Beta**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 2.086                       | 2,181      |                           | .957  | .344 |
|       | X1         | .206                        | .153       | .162                      | 1.341 | .187 |
|       | X2         | .569                        | .133       | .552                      | 4.285 | .010 |
|       | X3         | .186                        | .077       | .233                      | 2.416 | .020 |

Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai beta standarized menunjukkan variabel Motivasi (X2) yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Takalar.

### Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 12, dipengaruhi nilai koefisien R Square sebesar 0,664. Nilai ini menunjukkan bahwa 66,4 % variasi kinerja dapat dijelaskan dari ketiga variabel independen yaitu Media Komunikasi, Motivasi, dan Pelatihan, dapat menjelaskan besarnya pengaruh terhadap kinerja sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain yakni: kompensasi, semangat kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, sikap dan etika, iklim kerja, sarana, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

**Tabel 5. Hasil uji determinasi  
Model Summary**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .815 | .664     | .642              | 1.32302                    |

Predictors: (Constant), X1tot, X2tot, X3tot Dependent Variable: Ytot

Sumber: Data primer diolah, 2021

## PEMBAHASAN

### Pengaruh media komunikasi (X1) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian (H1) menjelaskan bahwa media komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja yang dapat dilihat pada tabel 14 menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien regresi variabel media komunikasi (X1) adalah 0.187 dan nilai

thitung 1.341. dimana nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel yang berarti variabel media komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan perbedaan hasil penelitian dari peneliti terdahulu yakni Musdalifah (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh media komunikasi media whatsapp terhadap kinerja pegawai dilingkungan politeknik negeri samarinda yang mengemukakan hasil bahwa media komunikasi whatsapp berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Berdasarkan pengujian (H2) menjelaskan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 14. Pada tabel tersebut menunjukkan hasil bahwa nilai  $t_{hitung} 4.285 > t_{tabel} 2.010$  yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk jelasnya Hasil uji parsial (uji  $t$ ) dapat dilihat pada tabel 13 berikut. Artinya hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan persamaan hasil penelitian dari peneliti terdahulu yakni Errickkye (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada LJ Hooker Grand Batam menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pelatihan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)**

(H3) yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 14. Pada tabel 13 menunjukkan hasil bahwa nilai  $t_{hitung} 2,416 > t_{tabel} 2.010$  yang artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan persamaan dari peneliti terdahulu yakni Dyastuti (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai ditinjau dari perspektif ekonomi islam menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan nusantara II juga menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh media komunikasi, Motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas pemilihan Umum kabupaten takalar**

Berdasarkan pengujian (H4) menjelaskan bahwa media komunikasi, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tampilan output *model summary* pada tabel 11, dipengaruhi nilai koefisien R Square sebesar 0,664. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan dari ketiga variabel independen yaitu media komunikasi, motivasi kerja, dan Pelatihan kerja dapat menjelaskan besarnya pengaruh terhadap kinerja sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lainnya.

### **Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan pengujian (H5) menjelaskan bahwa variabel motivasi adalah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikonfirmasi pada tabel 13. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa dari hasil pembahasan masing-masing variabel pada penelitian ini diperoleh bahwa media komunikasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,206, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,569, Sedangkan pelatihan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,186.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka bisa kita simpulkan bahwa Media komunikasi (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel Motivasi (X2), dan pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas pemilihan umum secara parsial. Dan secara simultan media komunikasi, motivasi Kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas pemilihan Umum Kabupaten takalar dan variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil nilai beta standarized yang paling besar dari hasil uji t.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Zanafra Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1-9.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kusjono, G., & Ramasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (2), 224-243.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *STIE Widyagama Lumajang*, 2, 430-438.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 1-10.
- Safitri, E., & Kholilah. (2019). *Statistik 1*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 74-81.
- Ace Aldo Winata. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Brodo Footwear Bandung. <http://repository.unpas.ac.id/51880/>
- Arif Marsal, F. H. (2018). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Uin Suska Riau. Vol 4, No. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/RMSI/article/view/5630>
- Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, D. A. P. (2019). Peengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan nusantara II ( TANJUNG MORAWAN) Produksi kelapa sawit. *Jurnal Manajemen*, 5 No. 1. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah. <http://repository.radenintan.ac.id/4722/>
- Eni Erwantiningsih. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 7, No. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/3247>
- Errickkye, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LJ Hooker Grand Batam. *Manajemen*. <http://repository.upbatam.ac.id/view/creators/Errickkye=3AAfiando=3A=3A.default.html>
- Fatma, N., Finatry, I., Hardiyono, & Furwanti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik*, 11(1), 90–101.
- Hardiyono, H., Hamid, N., & Yusuf, R. (2017). The Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employees' Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electriciy Company (Pln) Of South Makassar Area. 40(Icame), 86–96. <https://doi.org/10.2991/icame-17.2017.7>
- Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- Junaidin, Ikham, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara ( Pln ) Area Makassar Selatan ). *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2), 27–34.
- Leftheriotis & Giannakos dalam muhammad taufik. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Dan Transferpengetahuan Terhadap Kinerja Dosen Di Itm(Institut Teknologi

- Medan).<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10857/1/158320193> -  
Muhammad Taufiq - Fulltext.pdf
- Musdalifah, R. K. I. (2020). Pengaruh penggunaan media whatsapp terhadap kinerja karyawan. Vol 24 no. <https://jurnal.wicida.ac.id/index.php/sebatik/article/view/1028>
- Nurhayati dalam safitri sianturi. (2019). Peranan dan fungsi media komunikasi pada perum bulogsub divre i medan. <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/26205/162103048.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pahlawan, R., Laba, A. R., Pakki, E., & Hardiyono, H. (2019). Loyalitas pelanggan perusahaan daerah air minum ( pdam ) kota makassar. 3(2), 228–244.
- Rahayu, P. T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru) [Universitas negeri yogyakarta]. In e-Resources. <http://eprints.uny.ac.id/65428/>
- Razak Munir, Gunawan, I. (2016). The Influence of Work Discipline , Career Development , and Compensation to Employees Performance. 1(April 2017), 10–24.
- Setyaningsih, P. R. A. (2015). Hubungan Kausalitas Antara Investasi Pemerintah Padamodal Fisik, Investasi Pemerintah Pada Sumber Daya Manusia, Daninvestasi Sektor Swasta Di Indonesia [STIE YKPN Yogyakarta]. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Veithzal rivai. (2018). Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan (edisi keig). Raja grafindo persada.