

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Harlindah Harniati Arfan¹, Muhammad Hidayat²

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia^{1,2}

Email: harlindah@stienobel-indonesia.ac.id¹, hidayat@nobel.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Bantaeng. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan honorer pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Bantaeng, sebanyak 52 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Dari hasil Uji T terdapat pengaruh parsial dari masing-masing variabel Komunikasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Bantaeng, 2) Dari hasil Uji F terdapat pengaruh simultan (serempak) dari ketiga variabel Komunikasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Bantaeng. 3) Dari penelitian juga diperoleh bahwa diantara Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka pengaruh Komunikasi (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Bantaeng.

Kata kunci : Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja

Abstract

This research was conducted at the Regional Human Resources and Human Resources Development Agency of the Municipality of Bantaeng. This study uses a survey method. The population in this study were all employees and honorary staff at the Regional Human Resources Development and HR Agency of Bantaeng City, totaling 52 people. Sampling in this study used a saturated sampling technique (census) in which all populations in this study were sampled. The sample used in this study were 52 people. Analysis of the data used is Multiple Regression Analysis.

The results showed that: 1) From the results of the T Test there was a partial effect of each Communication variable (X_1), Organizational Commitment (X_2) and Work Motivation (X_3) on Employee Performance (Y) in the Civil Service and Human Resources Development Agency of the Municipality of Bantaeng, 2) From the results of the F Test there is a simultaneous effect of the three Communication variables (X_1), Organizational Commitment (X_2) and Work Motivation (X_3) on Employee Performance (Y) in the Personnel Agency and Regional Human Resources Development in Bantaeng. 3) From the research it was also found that among the Influence of Communication, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance, the influence of Communication (X_1) was the most dominant factor influencing the Employee Performance of the Regional Personnel Agency and Human Resources Development in Bantaeng.
Keywords: Communication, Organizational Commitment, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Banyak upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya,

baik melalui pelatihan, motivasi kerja, jenjang karier, dan lain sebagainya. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Dalam suatu organisasi yang sudah besar dan berkembang, terkadang dilakukan pemisahan unit-unit atau bagian-bagian dalam organisasi menjadi lebih spesifik. Pemisahan ini kemungkinan akan menyebabkan komunikasi antar pegawai menjadi terhambat, komunikasi tidak berjalan secara efektif, karena masing-masing unit terpisah memiliki *task duty* serta visi masing-masing. Hal ini menyebabkan setiap pegawai pada masing-masing sentra terfokus pada pekerjaan di masing-masing unit atau bagian tersebut tanpa melakukan komunikasi dengan pegawai lainnya. Adanya pemisahan ini juga menyebabkan struktur komunikasi menjadi terbagi-bagi atau terpisah-pisah. Kondisi ini diduga menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain komunikasi yang efektif, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh komitmen para pegawai terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting.

Konsep dari komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi manajemen sumber daya manusia. Pengertian komitmen saat ini, tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai bekerja di organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, pegawai mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Hal ini hanya bisa terjadi jika pegawai merasa senang dan terpuaskan di organisasi yang bersangkutan. Perasaan senang dan terpuaskan juga diperoleh dari keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga dengan keterlibatan tersebut, pegawai merasa bertanggung jawab dan merasa memiliki terhadap organisasi. Selain hal tersebut, masih banyak faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi, salah satu diantaranya adalah kepercayaan terhadap manajemen. Pegawai yang tidak punya kepercayaan kepada manajemen, kecil kemungkinannya mereka punya komitmen tinggi.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang layak, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan motivasi kerja yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng yang sebelumnya bernama Badan kepegawaian diklat Kota Bantaeng merupakan salah satu bagian yang ada pada sekretariat Kota Bantaeng yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian eselon IV-a setelah memasuki Era Otonomi Daerah dengan mengacu pada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang pemerintah Daerah. Maka sebagai implementasi dari Undang-undang tersebut diadakan restrukturisasi Organisasi Pemerintah di Daerah Kabupaten/kota dengan mengadakan peralihan beberapa instansi vertikal ke dalam Instansi pemerintah daerah. Visi Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Bantaeng adalah: "Terwujudnya Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Profesional, Akuntabel, dan Amanah"

Berdasarkan penelitian pendahuluan terlihat fenomena mengenai komunikasi yang masih kurang efektif antara atasan dengan bawahan, demikian pula sebaliknya, kemudian komunikasi antar bagian yang masih mempunyai hambatan, demikian juga dengan komunikasi antar pegawai yang terkadang sering terjadi kesalahpahaman penyampaian pesan. Adapun mengenai komitmen organisasi terlihat dan (1) karakteristik pekerjaan seperti pengaturan pekerjaan dan pemberian tanggung jawab yang masih belum tepat, (2) Peluang karier dalam organisasi seperti peluang promosi dan peluang karier pegawai dalam organisasi yang masih tertutup, (3) dan dukungan organisasi terhadap hasil kerja pegawai masih belum memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Bantaeng, Pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Bantaeng dan Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Bantaeng.

Komunikasi merupakan tindakan melaksanakan kontak antara pengirim dan penerima, dengan bantuan pesan; pengirim dan penerima memiliki beberapa pengalaman bersama yang memberi arti pada pesan dan simbol yang dikirim oleh pengirim, dan diterima serta ditafsirkan oleh penerima. Handoko (2013) menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Rogers dan Kincaid dalam Cangara (2015) menyatakan bahwa, "komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam".

Cangara (2015) menyatakan bahwa, "komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antar sesama manusia (2) melalui pertukaran informasi (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain (4) serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu.

Robbins (2011) menyatakan bahwa, "Komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuantujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu".

Pengertian-pengertian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap tentang loyalitas tenaga kerja kepada organisasi mereka dan sebuah proses terus-menerus yang berlanjut di mana partisipan organisasi mengungkapkan perhatian untuk organisasi dan kesuksesan yang berkelanjutan. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari pada anggota organisasi maka akan memberikan manfaat yang besar pula bagi organisasi.

Komitmen organisasi juga dapat dimaknai sebagai penerimaan pegawai terhadap tujuan-tujuan organisasi, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan pada akhirnya percaya adanya pengharapan dalam peningkatan posisi atau jabatan pada organisasi tempatnya bertahan.

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa, "Makna komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan

mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja *turnover*".

Luthans (2011) menyatakan, "Makna dari komitmen organisasi adalah: 1) Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. 2) Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. 3) Suatu kepercayaan tertentu di dalam dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut".

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) di sini dimaksudkan: desakan alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Menurut Siagian (2012:128) motivasi dapat didefinisikan: keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa motivasi adalah rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan.

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2012) bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya".

Selanjutnya Rivai (2011) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika".

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap individu dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi.

Menurut Notoatmodjo (2013), dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karir yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian dasar prestasi kerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Menurut Dharma (2014), penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan dari 4 (empat) sumber, yaitu:

1. Penilaian Atas Diri Sendiri

Penilaian atas diri sendiri adalah proses di mana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri, menggunakan pendekatan yang terstruktur, sebagai dasar bagi pembicaraan dengan para pimpinan mereka dalam pertemuan-pertemuan evaluasi. Struktur dari penilaian diri sendiri ini biasanya diberikan sebuah formulir penilaian diri sendiri yang diisi oleh individu sebelum pertemuan evaluasi.

2. Penilaian oleh Bawahan

Penilaian oleh bawahan menyediakan kemungkinan bagi bawahan untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja pimpinannya. Tujuannya adalah untuk membuat pimpinan lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang bawahan mereka.

3. Penilaian oleh Rekan Sejawat

Penilaian oleh rekan sejawat (peer assessment) adalah evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja yang sama. Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu untuk memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja yang lainnya. Ini lebih cenderung bersifat keperilakuan.

4. Penilaian oleh Multi *Assesment*

Keuntungan dari mendapatkan sudut pandang yang berbeda dalam evaluasi kinerja, terutama dari para pimpinan, telah menimbulkan perhatian yang lebih besar kepada penilaian dengan berbagai sumber penilai yang dapat menambahkan nilai kepada evaluasi pimpinan/bawahan yang tradisional. Ini dapat mencakup penggunaan ke atas dan oleh rekan sejawat di samping penilaian oleh para pimpinan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan (Oktober-November 2019). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Bantaeng yang berjumlah 52 orang meliputi 42 orang PNS dan 10 orang PTT. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 52 orang pegawai. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan).

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1: Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.680	.159		-4.267	.000
Komunikasi (X ₁)	.853	.085	.736	10.089	.000
Komitmen Organisasi (X ₂)	.090	.141	.095	3.638	.000
Motivasi (X ₃)	.001	.067	.002	3.020	.000

a. Dependent Variabel : Y (Kinerja)

Sumber: Data Diolah 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng adalah sebagai berikut :

- Variabel Komunikasi (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 10.089 > t_{tabel} 2,000$
- Variabel Komitmen Organisasi (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 3.638 > t_{tabel} 2,000$
- Variabel Motivasi (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 3.020 > t_{tabel} 2,000$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Komunikasi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂) dan Motivasi (X₃) apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut:

Tabel 2: Hasil Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45.831	3	11.458	288.389	0,000
Residual	3.059	48	.040		
Total	48.890	51			

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 56,287, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Komunikasi (X₁), Komitmen (X₂) dan Motivasi (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng. Pengaruh ini dapat dilihat signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 288,389$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,60$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,937 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng sebesar

93,7%, sedangkan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Komunikasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,853 sehingga apabila skor komunikasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng sebesar 0,853 poin.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 10,089 >$ nilai $t_{tabel} 2,000$ yang berarti variabel Komunikasi signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Komitmen Organisasi (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,090 sehingga apabila skor Komitmen Organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng sebesar 0,090 poin.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,638 >$ nilai $t_{tabel} 2,000$ yang berarti variabel komitmen organisasi signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng.

Pengaruh Motivasi (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Motivasi (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,001 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng sebesar 0,001 poin.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,020 >$ nilai $t_{tabel} 2,000$ yang berarti variabel life experiences signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng.

Pengaruh Komunikasi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂) dan Motivasi (X₃), terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas: Komunikasi (X₁), Komitmen Organisasi (X₂) dan Motivasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil dari Uji F dengan nilai $F_{hitung} = 288,389$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,60$.

Variabel dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Komunikasi (X₁) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan nilai koefisien beta standardized paling besar diantara ketiga variabel lainnya yang diuji melalui Uji T, dengan demikian pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng harus lebih memperhatikan komunikasi

pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai sesuai dari hasil penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan bahwa Komunikasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan juga berpengaruh secara bersama-sama (simultan). Variabel komunikasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Bantaeng, berdasarkan hasil nilai *beta standardized* yang paling besar dari hasil uji T.

SARAN

Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan komunikasi dan komitmen organisasi pegawai serta motivasi kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang motivasi kerja, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cangara(2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Surya (2014). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Handoko (2013). *Manusia Manajemen Personalia dan Sumberdaya*. BPFE. Yogyakarta
- Luthans, Fred (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refik Aditama. Bandung.
- Mathis, Robert L dan H.Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Edisi Pertama, Jakarta, Salemba Empat.
- Notoatmodjo (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta. Jakarta
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Alih bahasa: Pujaatmaka, H dan Molan, B. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
- Siagian, P Sondang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Bisnis, Bandung*, Penerbit Alfabeta.