

**MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KINERJA ASN DI DINAS
SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN
ANAK DAN KELUARGA BERENCANA (DINAS SOSIAL P3AKB)
KABUPATEN BONDOWOSO**

Hari Susanto¹, Moch. Imron Rosidi²

^{1,2}Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Email: harisusanto@unars.ac.id

Abstrak

Organisasi publik seperti instansi di pemerintahan mempunyai peran sebagai *public services*. Salah satu caranya adalah memberdayakan internal pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya, di antaranya menanamkan motivasi dan meningkatkan komunikasi sesama pegawainya yang ada dalam organisasi tersebut. Penelitian yang berjudul Motivasi, Komunikasi Dan Kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso dilatarbelakangi lemahnya motivasi dalam diri pegawai, terlihat kurangnya hasrat pegawai untuk melakukan pekerjaan di kantor, kondisi ini akan terkait pada komunikasi dengan pegawai lainnya. Fenomena ini berdampak pada kinerja ASN lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja ASN di Dinsos P3AKB. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, koesioner, dan studi kepustakaan. Jumlah sampel sebanyak 41 orang atau menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan, secara parsial variabel motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso. Hasil uji nilai t_{hitung} untuk variabel $X_1 = 2,474$ dan $X_2 = -2,189$, kedua variabel lebih besar dari t_{tabel} sebesar $(+/-2,023)$. Sedangkan Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $(5,641 > 2,850)$, artinya motivasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan nilai koefisien determinasi kedua variabel memberikan sumbangan sebesar 22,9% terhadap kinerja ASN di Dinsos P3AKB di Kabupaten Bondowoso, sisanya sebesar 77,1% disebabkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Kinerja.

Abstract

Public organizations such as government agencies have a role as public services. One way is to empower internal employees to improve their performance, including instilling motivation and improving communication among employees in the organization. The research entitled Motivation, Communication and ASN Performance at the Bondowoso Regency P3AKB Social Agency is motivated by weak motivation in employees, seen in the lack of desire of employees to do work in the office, this condition will be related to communication with other employees. This phenomenon has an impact on the performance of other ASNs. This study uses a quantitative approach, aims to determine the effect of motivation and communication on ASN performance at the P3AKB Social Service Office. Data collection techniques with interviews, questionnaires,

and literature studies. The number of samples was 41 people or using saturated samples. The results showed that partially the variables of motivation and communication had an effect on the performance of employees of the Bondowoso Regency P3AKB Social Service Office. The test results of the tcount value for variable $X_1 = 2.474$ and $X_2 = -2.189$, both variables are greater than the t table of $(+/-2.023)$. While the $F_{hitung} > F_{tabel}$ value, $(5.641 > 2.850)$, means that motivation and communication simultaneously affect the performance of ASN of the Bondowoso Regency P3AKB Social Service Office. Based on the coefficient of determination, the two variables contributed 22.9% to the performance of ASN in the Social Affairs P3AKB in Bondowoso Regency, the remaining 77.1% was due to other variables not included in this study.

Keywords: Motivation, Communication, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset terpenting pada organisasi publik khususnya instansi pemerintahan. Keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dengan kinerja yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu, dan hal ini dijelaskan pada Laporan Kinerja Institusi Pemerintahan (LKIP). Semakin baik kinerja individu dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pada organisasi tersebut, begitu juga sebaliknya. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang melaksanakan atau menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal penting dalam pelaksanaan otonomi daerah tersebut. Aparatur Sipil Negara dalam kedudukannya sebagai unsur aparatur negara berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas untuk diri dan organisasinya.

Undang-Undang No 5/2014 tentang ASN, menyatakan ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Sebagaimana diatur pasal 11 dalam UU No. 05/2014 disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penyelenggara negara diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Profesi pegawai negeri sipil menjadi ujung tombak dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ada dalam diri masing-masing pegawai, yang akhirnya akan menumbuhkan komunikasi yang baik dan terjalin antar komponen organisasi, salah satunya koordinasi antar sesama pegawai.

PNS dan PPPK juga memiliki hak sebagai aparatur sipil Negara, PPPK diberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam rangka penguatan kompetensi pelaksanaan tugas, PPPK dan PNS diberikan kesempatan untuk pengetahuan sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pada Instansi Pemerintah. Kondisi dan kajian ini juga terjadi pada ASN di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (Dinsos P3AKB) Kabupaten Bondowoso. Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen, ada beberapa yang penting bagi jalannya organisasi, di antaranya adalah motivasi dan komunikasi.

Setiap orang mempunyai motivasi atau dorongan diri dalam setiap aktifitas, termasuk pada organisasi, dorongan ini muncul karena ingin mendapatkan sesuatu. Pada organisasi, motivasi diberikan oleh pimpinan akan berpengaruh pada kinerja seseorang, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan, memberikan semangat, bimbingan, arahan terhadap kinerja bawahan/pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Terbentuknya motivasi yang kuat, akan dapat memberikan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Ermita, 2019).

Motivasi juga merupakan faktor penting dalam upaya memacu kinerja pegawai. Kualitas kinerja yang dicapai seseorang (pegawai) pada organisasi juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi menurut Syahyuti (dalam Puspitasari, 2014:16) adalah pemberian daya untuk seseorang agar melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi penting karena dapat menyalurkan dan mendukung perilaku individu agar bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang lebih optimal (Hasibuan, 2019).

Motivasi itu sendiri adalah pemberian daya pendorong agar mendorong individu untuk bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan kerja (Damayanthi, 2019 dalam Husnah, 2022:163). Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan (Karawanep & dkk, 2021 dalam Husnah, 2022: 163). Menurut Suharsono (2023 dalam Salju, 2023:95) motivasi mampu berperan baik dalam meningkatkan prestasi kerja (kinerja) seseorang.

Wardan (2020:109) menyatakan motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Sedangkan Mohtar (2019:20) mengemukakan motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sinungan (2016:134) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari seseorang pada suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan, tujuan yang dimaksudkan disini adalah kinerja atau hasil dari apa yang telah dilakukan oleh seseorang pada organisasi/instansi atau dinas.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada keterpengaruhan motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Rukhmida, Munawarah dan M.Arsyad (2024) menyatakan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Balangan. Hasil penelitian Basalamah dkk (2022) menunjukan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 84,2% yang berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 84,2%.

Hasil penelitian Andayani (2014) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Sedangkan hasil penelitian Rosmani (2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Dari beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan

bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja yang dicapai oleh seseorang baik itu di organisasi publik maupun organisasi bisnis.

Motivasi yang sama pada pegawai yang akhirnya saling berkomunikasi dengan pegawai lainnya untuk tujuan organisasi. Komunikasi diperlukan karena untuk memudahkan serta melancarkan jalannya organisasi, dengan cara menyampaikan informasi maupun pengetahuan, mendorong dan mengarahkan, membentuk sikap dan menanamkan kepercayaan serta membantu memperkenalkan anggota organisasi dengan lingkungan fisik dan sosial mereka.

Rongers dan D. Lawrence Kincaid (dalam Cangara, 2019:17) menegaskan bahwa komunikasi adalah proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau bertukar informasi, menghasilkan saling pengertian yang mendalam. Selanjutnya Richard L. Wiseman (dalam Nurdin, 2013:6-7) menyatakan komunikasi sebagai proses yang melibatkan dalam pertukaran-pesan dan penciptaan makna. Makna yang tersimpan dalam definisi ini memberikan pengertian bahwa komunikasi efektif apabila orang tersebut menafsirkan pesan yang sama seperti apa yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan.

Menurut Sikula (2017:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Pendapat di atas menyatakan bahwa komunikasi adalah transfer informasi yang berbagi makna melalui lisan maupun perilaku beserta respon-responnya.

Dalam organisasi, tentunya komunikasi ini akan berdampak, salah satunya pada kinerja sesama pegawai maupun organisasi. Hasil penelitian Gaho (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian Ambarwati dkk (2024) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Sari (2023) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja seseorang baik itu di organisasi publik maupun organisasi privat.

Kinerja adalah totalitas hasil yang dicapai seseorang maupun organisasi berupa kuantitas dan kualitas pada suatu waktu dan tempat tertentu sesuai dengan program rencana yang telah ditentukan oleh organisasi. Sinambela (2018:480) menyatakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Sulistiawan dkk (2017 dalam Saputra 2019:87) menyatakan bahwa kinerja merupakan apa yang dihasilkan atau pencapaian kerja (output) pada kualitas dan kuantitas mampu di capai SDM pada waktu atau periode tertentu ketika melaksanakan tugas pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab apa yang diserahkan kepadanya. Erri, Ajeng & Hasta Herlan (2021) menyatakan kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi". Duha (2020:166) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Fattah (2017:25-26) kinerja pegawai adalah unjuk kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya.

Penjelasan di atas dapat mengartikan bahwa kinerja adalah totalitas hasil kerja dari seseorang maupun organisasi selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh rencana dan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang akan diketahui melalui penilaian kinerjanya. Larasati (2018:193) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan aktivitas yang dibutuhkan untuk memberikan umpan balik, mendorong perbaikan kinerja, membuat keputusan yang valid, memberikan alasan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta mempertahankan keputusan kepegawaian. Sedangkan Bintoro dan Daryanto (2017:127) mengemukakan, penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat.

Penilaian kinerja pegawai tersebut adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan setiap pegawai pada pelaksanaan tugasnya dengan cara membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan. Jika pekerjaan yang dihasilkan melebihi standar pekerjaan maka dikatakan kinerja pegawai berkategori baik, namun sebaliknya apabila hasil pekerjaan tidak mencapai standar yang ditetapkan maka kinerja dinyatakan rendah.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang maupun organisasi, di antaranya adalah motivasi dan komunikasi. Hasil penelitian Armasari (2020) menyatakan bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Polresta Pekanbaru. Demikian juga hasil penelitian Jahri dkk (2021) menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari. Namun demikian kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tampaknya ada sinyalemen adanya pengaruh motivasi dan komunikasi juga terjadi pada kinerja pegawai termasuk Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso. Penilaian kinerja akan tercatat pada capaian kinerja di dinas tersebut, hal ini tertuang pada Laporan Kinerja Institusi Pemerintahan (LKIP) pada Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso. Penilaian terbagi menjadi 4 unsur, yakni 1) Meningkatnya Keluarga Kecil Bahagia, Sejahtera Dan Berkualitas rata-rata sebesar 48,3 %. 2) Meningkatnya Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dimana capaian kerjanya rata-rata sebesar 54,5 %. 3) Meningkatkan Pelayanan Pemerintah yang baik dengan capaian kerjanya sebesar 30% dan 4) Menyelenggarakan Rehabilitasi Sosial dimana rata-rata capaian kerjanya sebesar 47,5%. Dapat dihitung bahwa rata-rata keseluruhan capaian kinerja di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso sebesar 45,075. (Sumber Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso tahun 2023). Nilai capaian tersebut dinyatakan sangat kurang (interval ≤ 50) sesuai Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sangat kurangnya capaian kinerja ini ada beberapa faktor penyebabnya, di antaranya apakah kurangnya faktor komunikasi atasan bawahan dan atau rendahnya motivasi kerja pegawai yang ada di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2024:2), metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk memperoleh data dengan maksud dan manfaat tertentu. Dalam metode ini, data

dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2024:16). Data penelitian dalam metode ini berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Data yang akan diolah adalah data ordinal yang ditransformasi ke data interval, serta berguna mengkonfirmasi untuk menjawab rumusan masalah yaitu pengaruh antara variabel bebas yang terdiri komunikasi dan motivasi dan sedangkan variabel terikatnya kinerja ASN.

Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso sebanyak 41 orang yang terdiri 21 laki-laki dan 20 perempuan. Dilaksanakan bulan Juli 2024 hingga September 2024. Seluruh populasi dijadikan sampel, menurut Arikunto (2017:173) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (*total sampling*).

Indikator motivasi kerja (X1) menurut Syahyuti (dalam Puspitasari, 2014:6) dengan Indikator 1) Dorongan Mencapai Tujuan, 2) Semangat Kerja, 3) Rasa Tanggung Jawab dan 4) Inisiatif dan Kreativitas. Sedangkan variabel Komunikasi (X2) menurut Herlambang (2014:77-78) dengan Indikator 1) Keterbukaan, 2) Empati, 3) Dukungan, 4) Kepositifan dan 5) Kesamaan. Selanjutnya indikator Kinerja (Y), menurut Bangun (2012:233) terdiri dari 1) Jumlah Pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran dan 5) Kemampuan kerjasama

Untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul yakni dengan menggunakan data kuantitatif yang matematis melalui statistik. Menurut Sugiyono, 2024:206), dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Proses analisis data meliputi: pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penataan data dalam tabel sesuai variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Namun, untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak perlu dilakukan. John W. Tukey (dalam Hartono, 2018: 193-194) analisis data merupakan sebuah prosedur dalam menganalisis data, teknik-teknik untuk menginterpretasikan hasil-hasil dari analisis, serta didukung oleh proses pengumpulan data untuk membuat analisis tersebut menjadi lebih mudah, lebih tepat, dan juga lebih akurat.

Umar (2008:187) menyatakan bahwa agar dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus dinaikan dari skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan "*Method of Successive*" (MSI). Selanjutnya Gudono (2017:10) menyatakan bahwa untuk pengelolaan ke regresi, maka data yang digunakan adalah skala metrik untuk variabel independen maupun variabel dependen

Teknik analisis dalam pengolahan data dengan menggunakan Aplikasi SPSS 22 *for windows*, dengan menggunakan Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas, Uji t Uji F dan Uji R². Peneliti menggunakan analisa regresi linier berganda. Ghozali (2018:21) menyatakan bahwa analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Penelitian regresi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso, rumusnya sebagai berikut :

$$[Y = a + b_1X_1 + b_2X_2] \text{ (Sumber: Sugiyono, 2024)}$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Komunikasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk melihat besarnya pengaruh motivasi dan komunikasi maka digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variable bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara serentak maka menggunakan uji F. Persamaan uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2024) adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

F_h : Nilai F_{hitung}

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah Sampel

K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Mencari F tabel : $df_1 = K - 2$

$df_2 = n - K$

Dimana:

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

Untuk melihat tingkat keeratan hubungan, maka digunakan uji Koefisien Determinasi (R^2), Widarjono (2013:19) menyatakan bahwa Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*good of fit*) koefisien determinasi mengukur persentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi"

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2017:62)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas yang menggunakan Program SPSS 22.00 for Windows diperoleh untuk variabel komunikasi pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil uji Validitas atas Butir Item Pernyataan Variabel Motivasi

Variabel Motivasi	Korelasi	$R_{\text{product moment}}$	Valid/tidak valid
Kerja	Pearson	(r_{tabel})	
$X_{1.1}$	0,672	0,308	Valid
$X_{1.2}$	0,778	0,308	Valid
$X_{1.3}$	0,704	0,308	Valid

Variabel Motivasi Kerja	Korelasi Pearson	R _{product moment} (r _{tabel})	Valid/tidak valid
X1.4	0,680	0,308	Valid
X1.5	0,696	0,308	Valid
X1.6	0,710	0,308	Valid
X1.7	0,618	0,308	Valid
X1.8	0,577	0,308	Valid
X1.9	0,723	0,308	Valid
X1.10	0,617	0,308	Valid
X1.11	0,765	0,308	Valid
X1.12	0,720	0,308	Valid
X1.13	0,591	0,308	Valid
X1.14	0,612	0,308	Valid
X1.15	0,690	0,308	Valid
X1.16	0,623	0,308	Valid
X1.17	0,549	0,308	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Sedangkan variabel motivasi kerja korelasi hitung (*pearson correlations*) adalah seperti pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas atas Butir Item Pertanyaan Variabel Komunikasi

Variabel Komunikasi	Korelasi Pearson	R _{product moment} (r _{tabel})	Valid/tidak valid
X2.1	0,788	0,308	Valid
X2.2	0,872	0,308	Valid
X2.3	0,791	0,308	Valid
X2.4	0,871	0,308	Valid
X2.5	0,728	0,308	Valid
X2.6	0,874	0,308	Valid
X2.7	0,758	0,308	Valid
X2.8	0,769	0,308	Valid
X2.9	0,764	0,308	Valid
X2.10	0,780	0,308	Valid
X2.11	0,833	0,308	Valid
X2.12	0,824	0,308	Valid
X2.13	0,854	0,308	Valid
X2.14	0,798	0,308	Valid
X2.15	0,852	0,308	Valid
X2.16	0,822	0,308	Valid
X2.17	0,859	0,308	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Sedangkan variabel kinerja ASN korelasi hitung (*pearson correlations*) adalah seperti pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4.. Hasil Pengujian Validitas atas Butir Item Pertanyaan variabel Kinerja ASN

Kinerja PNS	Korelasi Pearson	R _{product moment} (r _{tabel})	Valid/tidak valid
Y ₁	0,850	0,308	Valid

Kinerja PNS	Korelasi Pearson	$R_{\text{product moment}}$ (r tabel)	Valid/tidak valid
Y ₂	0,862	0,308	Valid
Y ₃	0,842	0,308	Valid
Y ₄	0,854	0,308	Valid
Y ₅	0,856	0,308	Valid
Y ₆	0,859	0,308	Valid
Y ₇	0,781	0,308	Valid
Y ₈	0,866	0,308	Valid
Y ₉	0,856	0,308	Valid
Y ₁₀	0,873	0,308	Valid
Y ₁₁	0,920	0,308	Valid
Y ₁₂	0,805	0,308	Valid
Y ₁₃	0,833	0,308	Valid
Y ₁₄	0,836	0,308	Valid
Y ₁₅	0,823	0,308	Valid
Y ₁₆	0,788	0,308	Valid
Y ₁₇	0,785	0,308	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas (seperti pada tabel 2, 3 dan 4) pada variabel pengawasan, motivasi kerja dan kinerja ASN yang kesemuanya berjumlah 51 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai korelasi hitung di atas 0,308 (tabel $r_{\text{Product moment}}$ sebesar 0,308).

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 *for Windows* maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas atas Butir Item Pertanyaan untuk variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha if item deleted	Cronbach's alpha if item deleted minimum	Reliabel / Tidak reliabel
1. Motivasi	0,759	0,60	Reliabel
2. Komunikasi	0,770	0,60	Reliabel
3. Kinerja ASN	0,772	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil uji reliabilitas untuk 3 variabel (motivasi, komunikasi dan kinerja ASN) yang terdiri 51 item pernyataan, menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60 (0,759, 0,770 dan 0,772 > 0,600)

3. Regresi Linier Berganda Mengenai pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN

Hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS Ver 22.00, adalah sebagai berikut

Tabel 6. Uji Regresi Berganda dengan SPSS Ver 22.00
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46,283	11,375		4,069	,000
Motivasi	,453	,183	,353	2,474	,018
Komunikasi	-,325	,148	-,312	-2,189	,035

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk melihat berapa besar persamaan regresi linier berganda dari kedua variabel bebas, dilihat rumus sebagai berikut :

$$[Y = 46,283 + 0,453X_1 - 0,325X_2]$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa kinerja ASN Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso sebesar 46,283. artinya bahwa kinerja 46,283). Nilai $X_1 = 0,453$, menjelaskan bahwa apabila motivasi ditingkatkan 100% maka kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso akan meningkat sebesar 45,3%. Koefisien regresi komunikasi sebesar -0,325, artinya apabila komunikasi ditingkatkan 100% maka kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso akan menurun sebesar 32,5%. Semakin tinggi indikator komunikasi, maka semakin menurun pula kinerja ASNnya

Selanjutnya, hasil analisis nilai hitung korelasi determinasi motivasi dan komunikasi terhadap kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso, dapat dilihat melalui tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,478 ^a	,229	,188	12,2832238

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi

Berdasarkan tabel 7, yakni nilai R^2 (R_{square}) sebesar 0,229 (22,9%), hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan variabel motivasi dan komunikasi mampu menjelaskan sebesar 22,9% variabel kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso, sisanya sebesar 77,1% disebabkan oleh variabel lainnya.

4. Pengujian Hipotesis

Uji parsial dan uji simultan pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

A. Uji parsial

Dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 8. Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46,283	11,375		4,069	,000
Motivasi	,453	,183	,353	2,474	,018
Komunikasi	-,325	,148	-,312	-2,189	,035

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menjelaskan bahwa sebagai berikut, bahwa dalam uji signifikan motivasi terhadap kinerja ASN, diperoleh nilai $p_{value} = 0,018$ dan nilai $t_{hitung} = 2,474$ dan $t_{tabel} = 2,023$. Hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, dibuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,474 > 2,023$ nilai probabilitasnya $0,018 < 0,05$.

Untuk variable komunikasi, nilai t_{hitung} sebesar $-2,189$ dan lebih besar dari pada t_{tabel} ($-2,023 < -2,189$), nilai probabilitas sebesar $0,035 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso

B. Uji Simultan (Uji Serempak)

Hasil perhitungan uji simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 9. Uji Simultan Variabel motivasi dan komunikasi terhadap kinerja ASN

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1702,089	2	851,045	5,641	0,007 ^b
	Residual	5733,348	38	150,878		
	Total	7435,438	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa pada uji anova diperoleh F_{hitung} sebesar $5,641 > F_{tabel} = 2,85$ dan selain itu memiliki nilai p_{value} sebesar $0,007 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai dalam memprediksi kinerja ASN. Hal ini berarti variabel motivasi dan komunikasi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Motivasi dan komunikasi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso.
- Besarnya pengaruh motivasi sebesar $2,474 > 2,023$ (lebih besar daripada $t_{tabel} = 2,023$, nilai probabilitas sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Sedangkan besarnya pengaruh komunikasi sebesar $-2,189$ lebih besar dari t_{tabel} ($-2,023 < -2,189$) dengan probabilitas $0,035 < 0,05$. di sini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso.
- Sumbangan keeratan yang diberikan pengawasan dan motivasi kerja atau R^2 sebesar $0,229$ ($22,9\%$) dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti variabel motivasi dan komunikasi mempunyai kontribusi sebesar $22,9\%$ terhadap kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso, dan sisanya sebesar $77,1\%$ disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Saran yang bermanfaat dari penelitian ini, di antaranya:

- a. Kinerja ASN memang sudah baik, hal ini akan bisa ditingkatkan lagi dengan kegiatan diklat, lingkungan kerja, promosi dan kompetensi bagi setiap pegawai
- b. Didapatkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN di Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso, hendaknya model motivasi diubah melalui SOP atau regulasi lainnya sehingga bisa meningkatkan kinerja ASNnya.
- c. Komunikasi sesama pegawai hendaknya diubah dengan pola lain, sehingga akan berpengaruh positif pada kinerja yang akan dicapai.
- d. Hendaknya instansi Dinsos P3AKB Kabupaten Bondowoso melakukan evaluasi terkait kinerja dan komunikasi, adanya keterbukaan yang bertanggungjawab dan konstruktif untuk keberhasilan instansinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, dkk. 2024. Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* Vol. 2, No. 1 Februari 2024. Institut Bisnis dan Multi Media Asmi.
- Andayani, Imelda, Satria Tirtayasa. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang*. Maneggio, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No 1 (2019). Medan
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Armasari, Selly. 2020. *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polresta Pekanbaru*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Basalamah, Muhammad Rizal. M, Irwan Yantu, Robiyati Podungge. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, JAMBURA*. Vol 5, No 2 Tahun 2022. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Gorontalo.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Cangara, Hafied. 2019. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Edisi Keempat. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Duha, T,. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ermita. 2019. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Koto Tangah Kota Padang*. HIJRI, *Jurnal Manejemen Pendidikan Dan Keislaman*
- Erri, Dirgahayu, Puji Lestari, Ajeng & Asymar, Hasta Herlan, 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*. *Jurnal : Inovasi Penelitian*, Vol.1, No.9.
- Fattah, Hussein, A. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Gaho, Tety Suryani. 2024. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Onolalu Kabupaten Nias Selatan*. **JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan** Vol 7 No 2 (2024): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Fakultas Ekonom Dan Bisnis. Universitas Nias Raya.

- Gudono. 2017. *Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis BPFE Hartono, Jogiyanto. 2018. *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Husnah, Wahyuni. 2022. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Balai Kota Makassar* Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan, dan Pemberdayaan Masyarakat Jurnal Program Studi Pendidikan Masyarakat Universitas Mulawarman Vol. 3 No. 2.
- Jahri, Muhammad; Sugiyanto, Dodik Jatmika , Nurhikmah, Diana. 2021. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (EMBISS)*, Vol 1 No 4 Agustus 2021Hardjana, Agus M. 2016. *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Karawanep, M. C & Rumayar.A. Adisti. (2021). *Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak Provinsi Papua*. *Jurnal Kesmas*. 10 (2),
- Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan. Pertama. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Mohtar, Imam, 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja. Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jakarta : Grafindo.
- Nurdin, Ali dkk. 2013. *Pengantar Ilmu Komunikasi*: Buku Perkuliahan Program S-1 Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya. Sidoarjo: CV Mitra Media Nusantara.
- Riduwan dan Engkos Achamad Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan Dan. Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rukhmida, Munawarah, M.Arsyad. 2024. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Padadinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM Vol 1, No.02 Tahun 2024. P3M STIA AMUNTAI*. Kampus STIA Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- Salju.2023. *Peran Motivasi Dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Kerja Karyawan*. AKMEN Jurnal Imiah,Volume 20 Nomor 1 April 2023. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Saputra, Wisnu Rangga. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Terminal Teluk Lamong Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 tahun 2019*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Sari, Yuneti Okta dan Lise Asnur. 2023. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang*, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*: Vol. 7 No. 2 (2023): Juli.Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Sikula, Andrew E. 2017. *Komunikasi Bisnis*. Surakarta:Erlangga
- Sugiyono. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2016. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Wardan, K. 2020. *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains. Indonesia

Widarjono, Agus. 2013. *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*. Jakarta: Ekonosia.
Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil