

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA ASN PADA KANTOR BAPPEDA
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

**RESTIANA AHMAD
105720555015**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA ASN PADA KANTOR BAPPEDA
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Oleh :

RESTIANA AHMAD
105720555015

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

11/02/2020

1 exp
Smb. Alumni

R/044/MAU/20 CP
AHM
P'

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2020**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa ini kupersembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Ahmad dan Ibu Syamsiah
2. Pembimbing I, Bapak Dr. Muh. Ikram Idrus, MS
Pembimbing II, Ibu Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc
3. Saudaraku Erniwati, Rina Astuti, Reskiwandi dan Restu Alqardawi.
4. Sahabat-sahabat terbaikku
5. Almamaterku

“Selesai tepat waktu adalah momen yang sangat membanggakan, tapi selesai pada Waktu Yang Tepat justru merupakan pengalaman terbaik. Karena tidak ada kata terlambat untuk menyelesaikan suatu tanggung jawab....”

Restiana Ahmad



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN
pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Restiana Ahmad
No Stambuk/NIM : 105720555015
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah di periksa diajukan didapan penguji skripsi
Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, tanggal 1 Februari 2020 di Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Februari 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Muh. Ikram Idrus, MS
NIDN: 0026125901

Pembimbing II

Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc
NIDN: 0904088601

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis



Irfanil Rasulong, S.E., M.M
NBM: 903 078

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM: 108 576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Restiana Ahmad :105720555015, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0002/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 07 Jumadil Akhir 1441 H/ 01 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

07 Jumadil Akhir 1441 H
01 Februari 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Abdul Muttalib, SE., MM

2. Muh. Nur. R, SE., MM

3. Ismail Rasulong, SE., MM.

4. Faidhul Adziem, SE., M.Si

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Restiana Ahmad

Stambuk : 105720555015

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa".

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada hari Sabtu tanggal 01 Februari 2020.

Makassar, Februari 2020

Yang membuat Pernyataan,




Restiana Ahmad

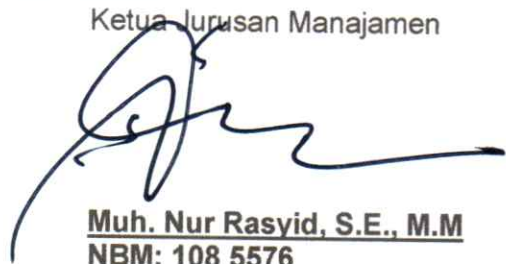
Diketahui Oleh :



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismaul Rasulong, S.E., M.M
NBM: 903-078

Ketua Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM: 108 5576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa." Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, bapak tercinta Ahmad Pataning dan ibu tercinta Syamsiah yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudaraku tersayang Erniwati, Rina Astuti, Reskiwandi dan Muh. Restu Alqardawi yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan serta doa dari beberapa pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tinginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

- 1) Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
- 2) Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- 3) Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
- 4) Bapak Dr. Muh. Ikram Idrus, MS, selaku pembimbing I dan ibu Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing, mengarahkan penulis dan membantu selama dalam penyusunan skripsi, sehingga skripsi selesai dengan baik.
- 5) Seluruh ASN di Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa.
- 6) Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
- 7) Segenap staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- 8) Sahabat-sahabatku, Nur Khalisya, Yuli Anriani, Nurfaidah, Heriadi,, Muh. Aswar, Akmalul Khair, Ibu muda Wahyuni dan juga Ardi Gunawan yang senantiasa menemani serta memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.
- 9) Rekan-rekan mahasiswa(i) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 khususnya Manajemen 15 H yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dukungannya dalam aktivitas studi penulis.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis sangat mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Februari 2020

Restiana Ahmad

ABSTRAK

Restiana Ahmad, Tahun 2020. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muh. Ikram Idrus dan Pembimbing II Agusdiwana Suarni.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja ASN, (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN, (3) Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa yang berjumlah 33 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah dengan uji regresi dengan menggunakan program SPSS for windows 20. Hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Hasil hipotesis yang ke tiga menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa.

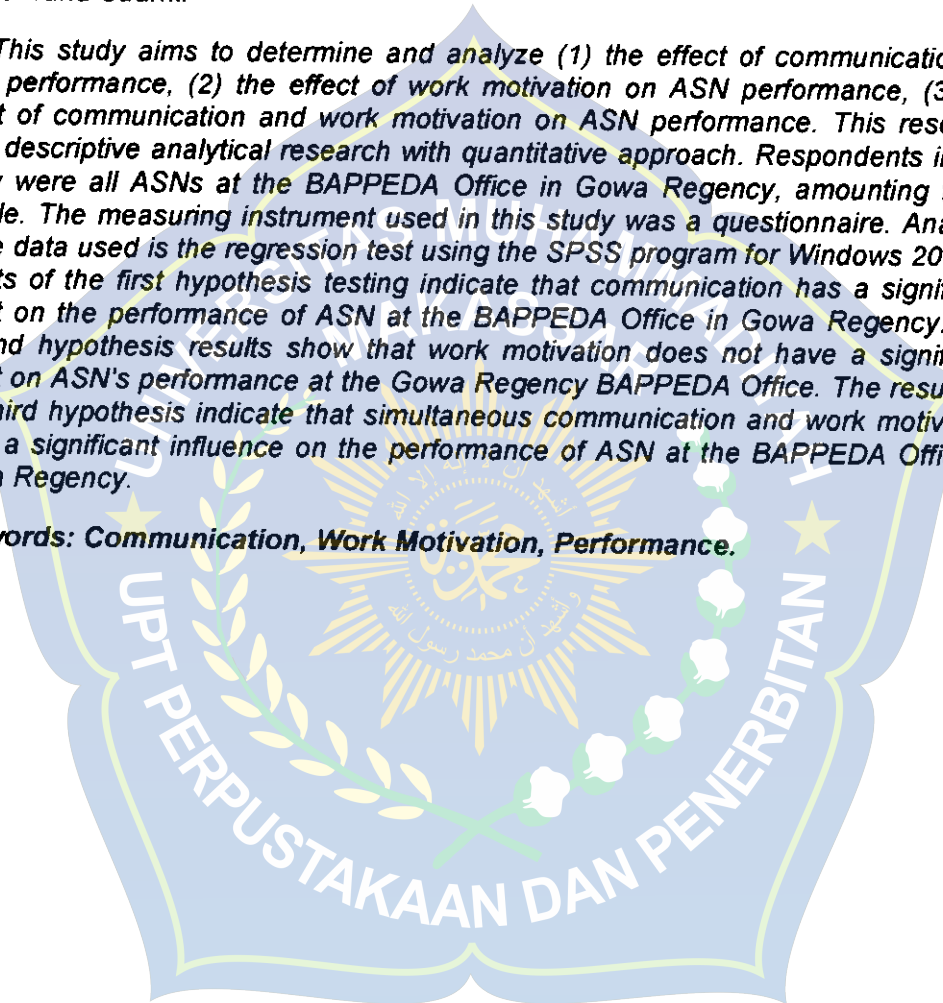
Kata kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Restiana Ahmad, 2020. *The Effect of Communication and Work Motivation on ASN Performance at the BAPPEDA Office in Gowa Regency*, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Makassar. Supervised by Supervisor I Muh. Ikram Idrus and Supervisor II Agusdiwana Suarni.

This study aims to determine and analyze (1) the effect of communication on ASN performance, (2) the effect of work motivation on ASN performance, (3) the effect of communication and work motivation on ASN performance. This research uses descriptive analytical research with quantitative approach. Respondents in this study were all ASNs at the BAPPEDA Office in Gowa Regency, amounting to 33 people. The measuring instrument used in this study was a questionnaire. Analysis of the data used is the regression test using the SPSS program for Windows 20. The results of the first hypothesis testing indicate that communication has a significant effect on the performance of ASN at the BAPPEDA Office in Gowa Regency. The second hypothesis results show that work motivation does not have a significant effect on ASN's performance at the Gowa Regency BAPPEDA Office. The results of the third hypothesis indicate that simultaneous communication and work motivation have a significant influence on the performance of ASN at the BAPPEDA Office in Gowa Regency.

Keywords: Communication, Work Motivation, Performance.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	II
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	III
HALAMAN PERSETUJUAN	IV
HALAMAN PENGESAHAN	V
SURAT PERNYATAAN	VI
KATA PENGANTAR	VII
ABSTRAK	X
ABSTRACT	XI
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Sumber Daya Manusia	7
B. Komunikasi	9
C. Motivasi Kerja	13
D. Kinerja	16
E. Penelitian Terdahulu	18

F. Kerangka Pemikiran	21
G. Hipotesis	23
BAB III. METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	24
D. Populasi dan Sampel	27
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis	28
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
B. Karakteristik Responden	52
C. Penyajian Data Dan Analisis Data	53
D. Uji Hipotesis	61
E. Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. KESIMPULAN	69
B. SARAN	69
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	25
2	Skala	27
3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
5	Deskripsi Jawaban Variabel Komunikasi (X1)	54
6	Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X2)	55
7	Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja (Y)	56
8	Hasil Uji Validitas	57
9	Hasil Uji Reliabilitas	58
10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
11	Hasil Uji Determinasi (R ²)	60
12	Hasil Uji T (Parsial)	61
13	Hasil Uji F (Simultan)	63

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran	23
2	Struktur Organisasi BAPPEDA Kabupaten Gowa	37



DAFTAR LAMPIRAN

1. Tabel Penelitian Terdaulu
2. Kuesioner Penelitian
3. Pernyataan Kuesioner
4. Tabulasi Data
5. Uji Validasi x_1 , x_2 dan y
6. Uji Reliabilitas x_1 , x_2 dan y
7. Uji Regresi Linear



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana dan prasarana yang tersedia tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Aspek sumber daya manusia atau Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh institusi. Untuk itu, menurut **Bintoro dan Daryanto (2017 : 15)** Manajemen sumber daya manusia untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan yang diperlukan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka pihak manajemen perlu melakukan perubahan atau perbaikan dalam organisasi bertujuan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja ASN yang lebih maksimal diantaranya factor komunikasi, pemberian motivasi dan kemampuan kerja/kinerja. Selain itu, agar aktifitas manajemen berjalan baik, organisasi harus memiliki ASN yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi secara optimal sehingga kinerja ASN dapat meningkat. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja ASN.

Faktor komunikasi perlu diperhatikan karena juga merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Menurut **Nurudin (2016 : 118)**, Proses

komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang kita sampaikan.

Komunikasi timbal balik dari tiap-tiap orang dalam organisasi dapat berupa perintah, saran, pendapat, maupun kritik. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian sehingga terjadi kesetaraan dan kesepahaman serta kesamaan pengalaman diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara ASN yang satu dengan ASN yang lain, ketiga antara ASN kepada atasan. Bentuk komunikasi yang berlangsung dapat berupa komunikasi formal maupun nonformal.

Selain faktor komunikasi, motivasi dan kinerja juga menyita perhatian. Motivasi kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena merupakan faktor yang dominan dalam upaya memacu kinerja ASN. Menurut **Sunyoto (2015)**, Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi hal yang dapat disimpulkan, karena adanya sesuatu perilaku yang tampak.

Lalu, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara, 2016 : 67**). Kinerja organisasi tergantung pada kinerja ASNnya, dengan kata lain bahwa perilaku anggota organisasi secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau

pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi. Kinerja yang diharapkan dari sebuah institusi pemerintahan ialah hasil kerja atau pelayanan yang memuaskan dan bisa diterima masyarakat. Hal ini tentu tidak mudah jika para ASN tidak bekerja optimal.

ASN sebagai aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu institusi pemerintahan. Hal tersebut sangat penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Dimulainya era reformasi saat ini, pemerintah dituntut untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional melalui reformasi birokrasi agar kapasitas sumber daya aparaturnya dapat lebih meningkat dan akuntabel.

ASN terbagi dua (Sesuai Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara) yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K). Sebagai motor penggerak pemerintahan, ASN memiliki peran penting dalam mencapai impian dan visi pembangunan. Oleh karena itu, ASN yang berkualitas menjadi factor utama untuk mencapai tujuan pembangunan dan untuk menjawab tantangan yang akan dihadapi maka datang seperti revolusi industri keempat dan juga Digital Government. Namun saat ini masih banyak yang perlu di bawahi terkait kualitas ASN di Indonesia, seperti rendahnya kualitas kerja, tidak meratanya distribusi keahlian, penempatan ASN yang tidak sesuai dengan pelatihan yang diterima

sehingga tidak bisa optimal ketika sampai pada implementasi, terutama ditempat kerja masing-masing (di tingkat pusat dan daerah) (Merdeka.com-2018).

Untuk mengoptimalkan hal tersebut diperlukan adanya sinkronisasi perencanaan dan penganggaran pembangunan nasional antara kementerian / lembaga dan pemerintahan daerah serta peningkatan kualitas ASN yaitu meningkatkan kompetensi dan skill sumber daya manusia.

Semua penjelasan tersebut pada intinya adalah perbaikan kinerja ASN terutama implementasi pada institusi masing-masing agar pelayanan terhadap masyarakat menjadi optimal. Beberapa faktor dianggap penting terkait kinerja ini adalah masalah komunikasi dan pemberian motivasi kerja, seperti yang sudah dijelaskan sehingga perlu diteliti atau dikaji khususnya pada institusi ditingkat daerah atau pemerintah daerah, dalam hal ini ASN pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gowa.

Studi ketiga faktor yakni komunikasi, motivasi kerja dan kinerja cukup beralasan di sini karena :

1. Terkait dengan masalah pelayanan masyarakat dan pembangunan
2. Komunikasi menjadi penting terkait hubungan dengan masyarakat dan pembangunan serta komunikasi internal institusi untuk menggapai tujuan bersama.
3. Motivasi kerja merupakan dorongan efektif dan reaksi-reaksi mencapai tujuan yang dilakukan setiap anggota organisasi secara biologis dan psikologis.
4. Komunikasi yang efektif dan dibarengi motivasi kerja yang memacu kerja membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Alasan-alasan tersebut menjadi menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa"**. Pemilihan kantor BAPPEDA

Kabupaten Gowa karena institusi ini telah melakukan reformasi birokrasi seperti daerah lain sehingga perlu dilihat hasilnya hingga kini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa ?
3. Apakah komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja ASN di kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja ASN di kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja ASN di Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya bagi:

1. Penulis

Seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat lebih memantapkan ilmu yang didapatkan oleh penulis, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia seperti :

- a. Penulis dapat mengetahui komunikasi yang terjadi di kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa
- b. Penulis dapat mengetahui motivasi kerja ASN di kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa
- c. Penulis dapat mengetahui kinerja ASN di kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa
- d. Penulis dapat mengetahui pengaruh komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa

2. Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan perbaikan terhadap Instansi seperti:

- a. Agar dapat meningkatkan komunikasi aparatur sipil negara.
- b. Agar dapat memberikan motivasi terhadap aparatur sipil negara.
- c. Agar perusahaan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

3. Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dokumen akademik yang nantinya berguna untuk :

- a. Dijadikan sumber pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai sarana informasi bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dibidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dituntut harus memiliki ASN yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja ASN meningkat.

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan menuntut seorang pemimpin dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin.

Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial (Marwansyah, 2015 : 3).

Pendapat lain menyatakan bahwa ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan dan Malayu, 2015 : 10).

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi sangat diperlukan yang namanya suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja (Mangkunegara, 2016 : 2).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang seharusnya organisasi perhatikan yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015: 21), berikut ini :

1.) Fungsi Manajerial :

- a.) Perencanaan (human resources planning). Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian.
- b.) Pengorganisasian (organizing). Organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.
- c.) Pengarahan (directing). Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mau mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d.) Pengendalian (controlling). Pengendalian karyawan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama dan pelaksanaan pekerjaan.

2.) Fungsi Operasional :

- a.) Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b.) Pengembangan (development) adalah proses peningkatan penerampilan teknis, teoristik, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c.) Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan.
- d.) Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e.) Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau mengingatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pensiun.
- f.) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting demi terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g.) Pemberhentian (separation) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

B. Komunikasi

Komunikasi merupakan pusat nadi manajemen di setiap tingkat. Tanpa keterampilan berkomunikasi, sulit mengemukakan pemikiran, meyakinkan pihak lain atau bernegosiasi dengan baik.

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui suatu pihak atau seseorang kepada orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Untuk lebih memahami definisi tentang komunikasi para ahli memberikan beberapa pendapat yaitu :

Komunikasi merupakan interaksi antar pribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung/tatap muka atau melalui media lain seperti tulisan, oral dan visual (Tommy, 2016 : 6).

Petukaran pesan antar manusia melalui system lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku dengan tujuan pemahaman yang sama (Marwansyah, 2015 : 321).

Komunikasi sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah pengiriman pesan atau informasi melalui media atau saluran, yang disampaikan kepada si penerima pesan dan diharapkan adanya umpan balik antara si pengirim pesan dengan si penerima pesan.

2. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi ditentukan berdasarkan isi pesan komunikasi. Menurut Hardjana (2016 : 138) pesan-pesan komunikasi orr mempunyai empat tujuan pokok, yaitu to inform, to persuade, to integrate. Maka sistem komunikasi organisasi melak. berbeda sebagai berikut:

a. Fungsi informasi (information function).

Fungsi utama komunikasi untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan bagi individu melalui adaptasi. Sebagai anggota organisasi, karyawan membutuhkan informasi mengenai lingkungan kerja dan informasi untuk bertindak terhadap lingkungan tersebut.

b. Fungsi Perintah dan Instruksi (command and instructive function).

Komunikasi yang menjadikan manajemen mampu membuat karyawan senantiasa bekerja ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi ini meliputi penentuan apa perintah dan instruksi yang harus diberikan kepada siapa, dan bagaimana harus dijalankan.

c. Fungsi Pengaruh dan Persuasi (influence and persuasive function).

Komunikasi kewenangan dan posisi dalam struktur hierarki. Kewenangan membawa implikasi bahwa komunikasi harus diterima dan wajib dilaksanakan, sebab mempunyai legitimasi artinya komunikasi tersebut absah dan tidak menyimpang dari tujuan organisasi.

d. Fungsi Integrasi (integrative function).

Fungsi integrasi adalah sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi yang membuat hubungan segenap karyawan menjadi serasi dan berpengaruh pada kepuasan kerja, motivasi, moral, dan rasa betah bekerja.

3. Manfaat Komunikasi

Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan berkomunikasi secara baik dan efektif, di antaranya adalah:

- a. Tersampainya gagasan atau pemikiran kepada orang lain dengan jelas sesuai dengan yang dimaksudkan,
- b. Adanya saling kesepahaman antara komunikator dan komunikan dalam suatu permasalahan, sehingga terhindar dari salah persepsi,

- c. Menjaga hubungan baik antara sesama umat manusia.

4. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi penelitian ini mengacu pada **Darmawanty (2017)**, yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu:

- a. **Lengkap (Completeness)**, Pesan atau informasi yang disampaikan harus lengkap, berisi semua materi yang diperlukan agar memenuhi keingintahuan penerima pesan dan untuk memberikan tanggapan yang sesuai dengan harapan pengirim pesan.
- b. **Pertimbangan (Consideration)**, Penyampaian pesan harus mempertimbangkan hal-hal yang menarik perhatian penerima pesan atau target, dengan kata lain selalu menerapkan empati dengan mempertimbangkan penerima pesan.
- c. **Singkat (Conciseness)**, Pesan yang disampaikan harus singkat, mengutarakan gagasan dalam jumlah kata sedikit mungkin (singkat, padat tetapi jelas) tanpa mengurangi makna, namun tetap menonjolkan gagasannya.
- d. **Konkrit (Concreteness)**, Pesan harus spesifik dan khusus dengan demikian harus dihindari pesan yang bersifat umum, dengan menggunakan kalimat yang tegas dan jelas karena kesalah pahaman arti menciptakan masalah.
- e. **Kejelasan (Clarity)**, Tujuan dari persyaratan ini adalah memberikan pesan yang akurat. Pesan hendaknya disampaikan dengan bahasa yang sederhana, mudah dimengerti dan mudah diinterpretasikan serta memiliki makna yang jelas.
- f. **Kesopanan (Courtesy)**, Pesan disampaikan dengan gaya bahasa dan nada yang sopan, akan memupuk hubungan baik dalam komunikasi,

termasuk menghindari penggunaan kata kau, menjadi anda, atau saudara.

- g. **Ketelitian (Correctness)**, Pesan hendaknya dibuat dengan teliti, dan menggunakan tata bahasa, tanda baca dan ejaan dengan benar. Bahasa yang digunakan harus formal, dengan demikian bahasa yang informal harus dihindari.

C. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi adalah kunci produktivitas dan kinerja pegawai, oleh karena itu sangat penting bagi pengelolaan sumber daya manusia. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan atau energi yang memaksa orang untuk bertindak, dengan semangat dan ketekunan untuk mencapai suatu tujuan (Berman et al., 2015).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak motivasi yang membuat seseorang bekerja, baik itu motivasi dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Pemenuhan kebutuhan inilah yang merupakan salah satu dari motivasi dari dalam.

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Darmawanty, 2017).

Motivasi sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016). Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang memberikan stimulasi dan mengarahkan pada perilaku yang memiliki tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2015).

2. Teori Motivasi

Teori Kepuasan (Content Theory) Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang.

3. Tujuan Pemberian Motivasi

Dalam pemberian motivasi semua perusahaan atau organisasi mempunyai kesamaan tujuan untuk mendorong individu agar bekerja lebih giat, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi (Hasibuan, 2015), yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;

- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari beberapa tujuan tersebut kita dapat melihat pentingnya pemberian motivasi. Sebab kadangkala dalam diri seorang ada yang merasakan kejenuhan bekerja, malas dan rasa bosan, jika hal ini terjadi maka dapat dilihat ciri-cirinya antara lain: ketidakhadiran meningkat, disiplin merosot, produktifitas menurun, tingkat pelayanan yang kurang memuaskan, banyaknya para karyawan yang keluar/berhenti dan pelamar kerja yang baru masuk, dan mungkin sampai pada pemogokan karyawan.

Seseorang yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia harus bekerja, seseorang yang bekerja berarti dia telah memiliki keinginan yang ingin diraihinya, hal inilah yang disebut motivasi yang mempengaruhi seorang ASN untuk bekerja giat agar apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai.

4. Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi dan Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Rivai dan Basri (2016 : 837) adalah sebagai berikut :

- a. Dimensi kebutuhan akan prestasi (Need Achievement) yang terdiri dari empat indikator yaitu :
 - 1.) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - 2.) Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - 3.) Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
 - 4.) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
- b. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (Need Affiliation) yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- 1.) Kebutuhan untuk diterima
 - 2.) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - 3.) Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
- c. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power) terdiri dari tiga indikator yaitu:
- 1.) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
 - 2.) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - 3.) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

D. Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi, kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016 : 67).

Pendapat lain yang dijelaskan bahwa kinerja sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2015).

Maka dari definisi-definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2016 : 67)** yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan [potensi dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi (tujuan kerja).

3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator penelitian ini mengacu pada **Mangkunegara, (2016 : 67)**, yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu :

a. Kualitas Kerja

- 1.) Kerapihan
- 2.) Kemampuan
- 3.) Keberhasilan

b. Kuantitas Kerja

- 1.) Kecepatan
- 2.) Kepuasan

c. Tanggung Jawab

- 1.) Hasil kerja
- 2.) Sarana dan prasarana kerja

3.) Pengambilan Keputusan

d. Kerjasama

1.) Jalinan Kerjasama

2.) Kekompakan

e. Inisiatif

Berdasarkan hasil tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas untuk berprestasi dalam bekerja.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa rujukan yaitu dari penelitian terdahulu yang sudah dipublikasikan. Berikut adalah rujukan-rujukan yang digunakan dalam penelitian ini:

Azmi dan Syahril (2016) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi yang efektif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis data kuantitatif dengan regresi linier berganda (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Utami (2015) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata Panen Tour. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja

karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis data kuantitatif dengan regresi linier berganda (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Sundari dan Okfitasari (2017) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo dengan motivasi sebagai variabel intervening. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo

Wahab (2017) dalam jurnal yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.

Susanto dan Anisah (2015) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah XII DJKN Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komunikasi, kepemimpinan dan motivasi

kerja sebagai variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada Kantor Wilayah XII DJKN Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Angriana (2017) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.

Mulyeni (2018) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Maulida (2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin.

Kwapong et al. (2015) dalam jurnal yang berjudul *The Effect of Motivation on the Performance of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics: the Moderating Role of Education and Research Experience* melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja staf pengajar di Ghanaian Polytechnics. Hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda (SPSS) menunjukkan bahwa motivasi sangat positif berkorelasi dengan kinerja staf pengajar.

Efrizal (2015) dalam jurnal penelitian yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya bahwa faktor bebas yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu kinerja karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau.

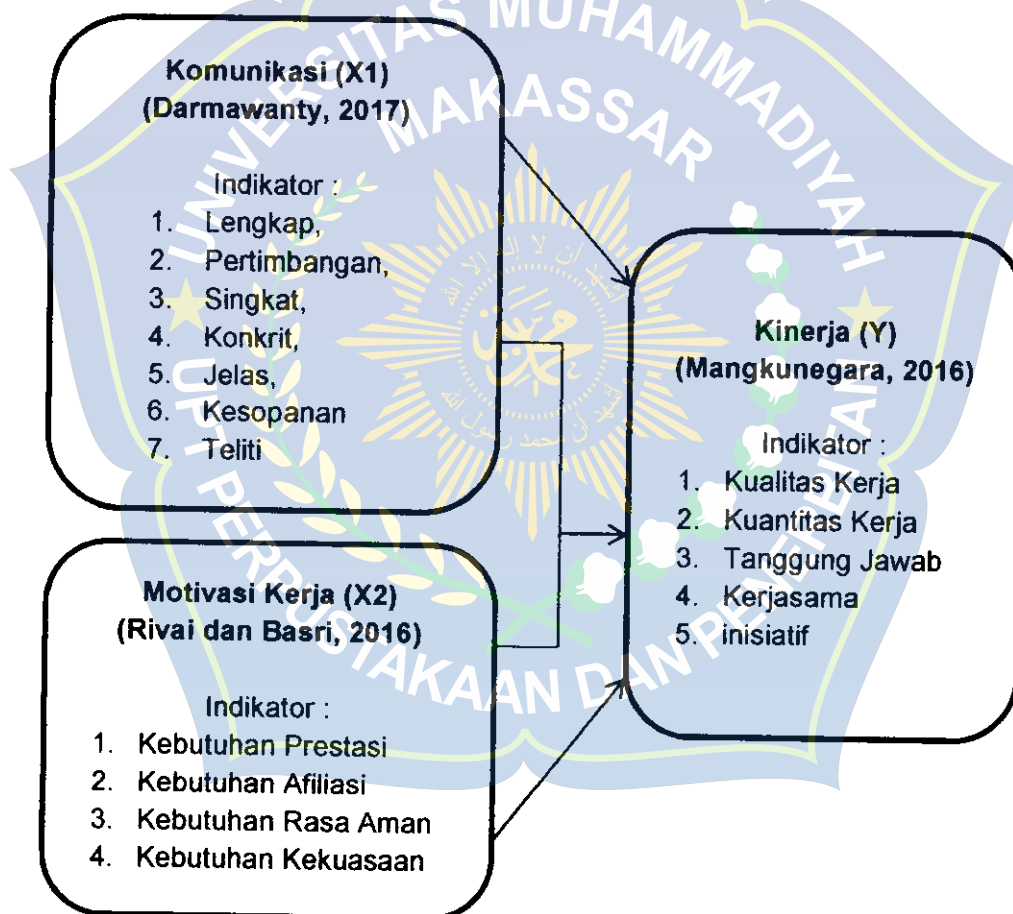
F. Kerangka Pemikiran

Komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi adalah suatu tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna dan mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki informasi yang lebih baik akan menjadi pegawai yang lebih baik pula sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai.

Disisi lain, motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri

seseorang. Dorongan ini timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

Komunikasi dan motivasi kerja menjadi bermakna terhadap kinerja pegawai yang berarti ketiga faktor ini memiliki keterkaitan atau hubungan. Dalam penelitian ini, setiap faktor atau variabel ditentukan oleh masing-masing indikatornya seperti yang tertera dalam gambar berikut.



Gambar II.1

KERANGKA PEMIKIRAN

G. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan berkaitan dengan studi ini adalah :

1. Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor BAPPEDA Kab. Gowa.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor BAPPEDA Kab. Gowa.
3. Diduga komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dari sudut pandang tujuan, penelitian ini diklasifikasi sebagai penelitian deskriptif yang berguna untuk menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang diteliti dengan menggambarkan keakuratan karakteristik individu atau kelompok tertentu sesuai situasi yang ada.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung di Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah) Kabupaten Gowa. Waktu yang digunakan untuk penyusunan skripsi ini dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada bulan Oktober 2019 sampai pada Desember 2019.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

a. Komunikasi (X₁)

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa isyarat. Dimensi dan indikator komunikasi yaitu lengkap, pertimbangan, singkat, konkrit, jelas, kesopanan dan ketelitian.

b. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja memberikan kekuatan yang mendorong untuk bertindak, menumbuhkan kesadaran untuk bersikap atau berperilaku

dalam mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh faktor kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan kekuasaan.

c. Kinerja (Y)

Variabel kinerja ASN dalam penelitian ini adalah hasil pencapaian kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja dan prestasi kerja yang telah dicapai oleh ASN di kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Dengan metode kuantitatif yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau tepat waktu, dan juga kualitatif rapi dalam bekerja atau jarang terjadi kesalahan dalam bekerja.

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
Komunikasi (X1)	Proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa isyarat.	1. Lengkap	a. Penyampaian informasi secara lengkap; b. Memperbaiki standar pelaksanaan pekerjaan
		2. Singkat	a. Tujuan jelas; b. Informasi singkat.
		3. Pertimbangan	a. Informasi mudah dimengerti; b. Informasi menarik.
		4. Konkrit	a. Informasi tidak multi tafsir; b. Dapat dilaksanakan.
		5. Kejelasan	a. Menggunakan bahasa yang sederhana; b. Memiliki makna yang jelas.
		6. Kesopanan	a. Tidak

			mengintimidasi b. Menggunakan bahasa yang sopan.
		7. Ketelitian	a. Akurat; b. Bahasa resmi.
Motivasi Kerja (X2)	Memberikan kekuatan yang mendorong untuk bertindak, menumbuhkan kesadaran untuk bersikap atau berperilaku dalam mencapai tujuan	1. Motivasi Intrinsik	a. Prestasi; b. Afiliasi
		2. Motivasi Ekstrinsik	a. Rasa Aman b. Kekuasaan
Kinerja ASN (Y)	Hasil pencapaian, pelaksanaan, penampilan dan prestasi kerja yang telah dicapai seseorang.	1. Kuantitatif	a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target; b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
		2. Kualitatif	a. Rapi dalam bekerja; b. Jarang terjadi kesalahan dalam bekerja.

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert 1-5. Skala Likert merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atas fenomena sosial. Jawaban dituangkan dalam pilihan dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

Tabel III.2

Skala Likert

Skala Likert	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala Likert ini menskala jawaban masing-masing responden. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dikelompokkan dalam kelas interval:

$$\frac{\text{Jumlah Skor}}{\text{Jumlah Skor Ideal (tertinggi)}} \times 100\%$$

- | | | | |
|------------------|------------|---|-------------------------|
| 1. Nilai Jawaban | 0% - 20% | = | Pengaruh Sangat Rendah |
| 2. Nilai Jawaban | 21% - 40% | = | Pengaruh Rendah |
| 3. Nilai Jawaban | 41% - 60% | = | Pengaruh Cukup / Netral |
| 4. Nilai Jawaban | 61% - 80% | = | Pengaruh Baik |
| 5. Nilai Jawaban | 81% - 100% | = | Pengaruh Sangat Baik |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini populasi berjumlah 33 orang jumlah seluruh ASN pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa.

2. Sampel

Sampel adalah sebuah subset dari populasi. Sebuah subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi yang ditarik sebagai sampel melalui

mekanisme tertentu dengan tujuan tertentu (Sinulingga, 2016). Sampel pada penelitian ini adalah semua populasi yang ada yaitu 33 orang.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Seluruh data yang dikumpulkan dari obyek penelitian ini adalah melalui instrumen : kuesioner dan observasi serta beberapa wawancara lalu untuk melengkapi dan menunjang penelitian adalah dari beberapa referensi berupa buku, jurnal, artikel, internet dan sumber lain dari lokasi penelitian Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Data yang terkumpul disunting dan ditabulasi serta dipilih sesuai kebutuhan penelitian ini.

F. Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang bertujuan untuk mengkaji variabel penelitian sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah model statistika yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi (Suharyadi dan Purwanto : 2017). Tujuannya adalah untuk menggambarkan secara sistematis fakta, objek atau subjek apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial atau yang disebut juga dengan statistik induktif atau statistik probabilitas, adalah model statistika yang digunakan untuk mengetahui karakteristik populasi berdasarkan karakteristik sampel serta menganalisis dan menginterpretasikan hasilnya menjadi sebuah kesimpulan

atau informasi yang berguna untuk mengambil keputusan (**Suharyadi dan Purwanto : 2017**). Statistik ini digunakan jika sampel diambil pada populasi yang jelas dan pengambilan sampel secara acak, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas (**Darmawanty : 2017**).

Lalu untuk data responden yang terkumpul diolah dan dilakukan beberapa pengujian, yaitu :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (**Darmawanty 2017**).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel variabel ini tidak orthogonal (**Ghozali, dalam Darmawanty 2017**).

Untuk itu diperlukan uji multikolinieritas terhadap setiap data variabel bebas yaitu:

- 1) Melihat angka collinearity statistics yang ditunjukkan oleh nilai nilai variance inflation factor (VIF). Jika angka $VIF < 10$, maka variabel bebas yang ada memiliki masalah multikolinieritas.
- 2) Melihat nilai tolerance pada output penilaian multikolinieritas yang tidak menunjukkan nilai $> 0,1$ yang akan memberikan kenyataan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas.

Dilakukan pula uji terhadap instrumen penelitian berupa :

d. Uji Validitas Instrumen penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Indikator validitas hanya untuk menunjukkan benarnya sesuatu secara khusus sesuai dengan tujuannya, tetapi bisa saja tidak valid untuk hal lain. Inti dari pengukuran validitas adalah tingkat antara konstruk yang diinginkan dan indikator yang diperoleh. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai correlated item-total correlation atau membandingkan r hitung dengan r tabel.

Adapun kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1.) Valid jika nilai correlated item-total correlation adalah positif (+), dan nilai correlated item-total correlation $> r$ tabel;
- 2.) Tidak valid jika nilai correlated item-total correlation adalah negatif (-), atau jika nilai correlated item-total correlation adalah positif (+), tetapi nilai correlated item-total correlation $< r$ tabel.

e. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas adalah sebuah alat ukur berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data dengan menggunakan instrumen tersebut. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Adapun kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1.) Reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$
- 2.) Tidak reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$

3. Analisis Data

a. Regresi Berganda

Untuk kepentingan analisis data maka digunakan regresi berganda dengan model/persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Komunikasi

X_2 : Motivasi Kerja

e : Standar Error / kesalahan pengganggu

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien R^2 digunakan untuk mengukur besar kontribusi variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

Formulasinya sebagai berikut:

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang semakin kecil mendekati nol menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Serentak (Uji F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk menguji pengaruh atau signifikansi dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan terlebih dahulu menghitung F hitung dengan formulasi :

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

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

K : banyaknya variabel bebas

n : jumlah data

Pengujian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari beberapa variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *p value* < 0,05 maka *H_a* diterima, dan jika *p value* > 0,05 maka *H_a* ditolak. Uji F dapat juga dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel yang dilakukan dengan ketentuan apabila F hitung > F tabel ($\alpha = 0,05$) maka Hipotesis diterima, tetapi apabila F hitung < F tabel ($\alpha = 0,05$) maka Hipotesis ditolak.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk mengetahui secara individual masing-masing variabel bebas (independen) yaitu komunikasi (*X₁*) dan motivasi kerja (*X₂*) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja ASN.

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{SD}{\sqrt{N}}}$$

Keterangan :

t : Nilai Hitung

x : Rata –Rata Sampel

μ : Nilai parameter

SD : Standar deviasi sampel

N : Jumlah Sampel

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *p value* < 0,05 maka *H_a* diterima dan jika *p value* > 0,05 maka *H_a* ditolak. Uji t dapat juga dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan apabila t hitung > t tabel ($\alpha = 0,05$) maka Hipotesis diterima, sedangkan apabila t hitung < t tabel ($\alpha = 0,05$) maka Hipotesis ditolak.

Untuk akurasi keseluruhan analisis data, maka harus digunakan program statistik SPSS untuk mengukur signifikansi dari data yang sedang diteliti agar lebih memudahkan peneliti untuk menghitung seberapa besar pengaruh dari variabel komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum Objek Penelitian

1. Sejarah BAPPEDA Kabupaten Gowa

Pada tahun 1981 didirikan Badan dan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), sebagaimana diatur dalam perda no:7 tahun 1981. BAPPEDA adalah lembaga daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang di pimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/ Bupati/ Walikota dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah.

Tugas pokok, fungsi dan rincian tugas jabatan structural pada Badan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa diatur dalam peraturan Bupati Gowa nomor 42 tahun 2008. Adapun tugas pokok BAPPEDA Kabupaten Gowa berdasarkan peraturan daerah tersebut di atas adalah membantu Bupati dalam membina, mengkoordinasikan dan menyelenggarakan perencanaan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah ,meliputi fisik dan prasarana, ekonomi, social budaya dan statistic serta kesekretariatan badan sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Visi Dan Misi BAPPEDA

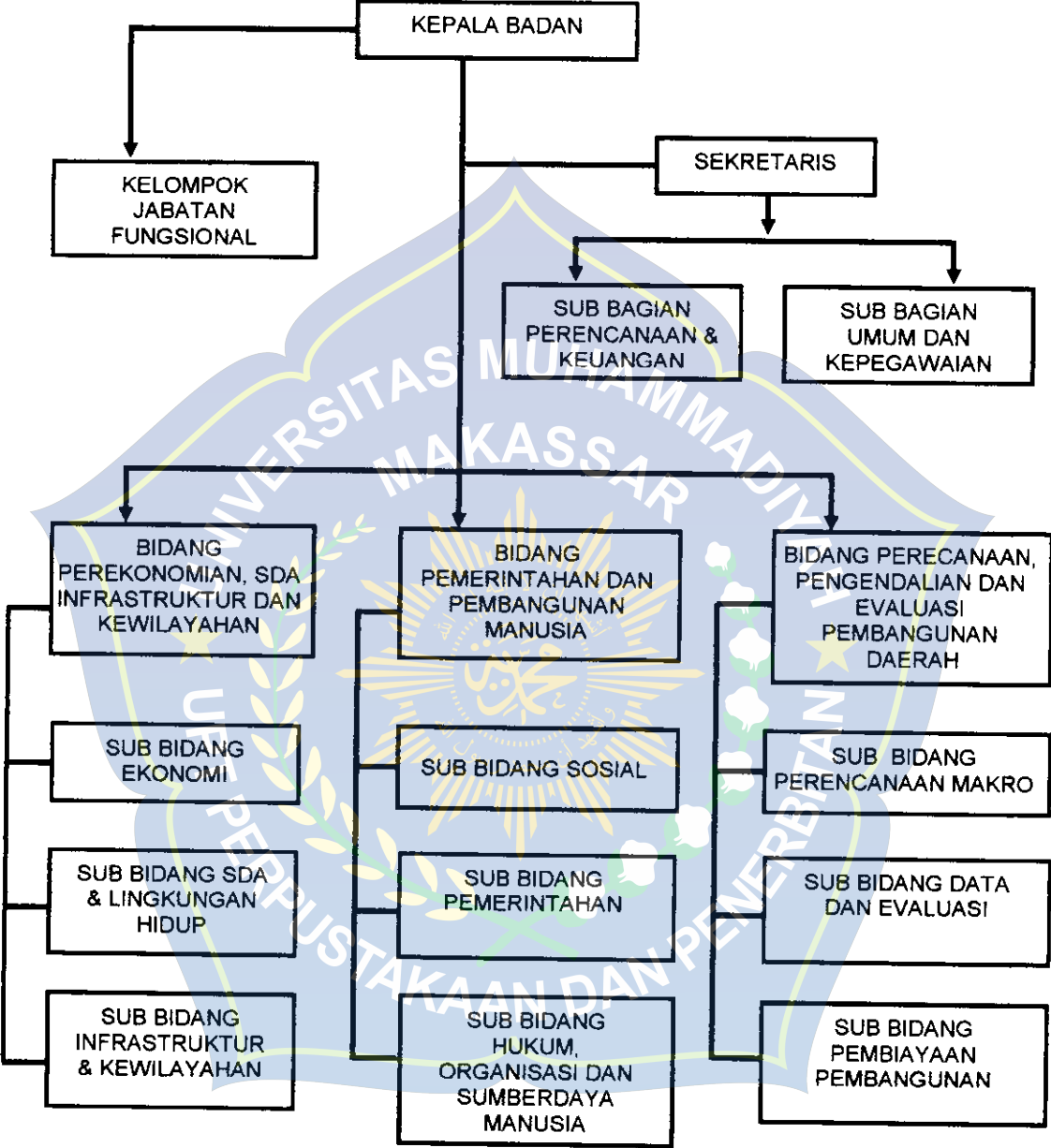
a. Visi

“menjadikan BAPPEDA Kabupaten Gowa sebagai perencanaan yang professional dan mempunyai integritas, dedikasi serta komitmen yang tinggi untuk mewujudkan visi Kabupaten Gowa melalui perencanaan pembangunan yang partisipatif”.

b. Misi

- 1) Menyusun perencanaan pembangunan jangka pendek, menengah dan panjang secara partisipatif.
- 2) Meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi antara SKPD dan antar daerah guna meningkatkan kualitas pembangunan di Kabupaten Gowa.
- 3) Menetapkan system pengelolaan data-data pembangunan yang efisien dan efektif untuk menghasilkan data yang akurat dan akuntabel.
- 4) Memberikan arah pada seluruh elemen pembangunan dalam menerjemahkan/kegiatan yang akan dilaksanakan.
- 5) Melaksanakan pengkajian dan pengembangan bagi peningkatan kualitas di segala bidang pembangunan.

3. Struktur Organisasi



Gambar IV.1

STRUKTUR ORGANISASI BAPPEDA KABUPATEN GOWA

4. Tugas dan Fungsi

Masing-masing individu atau kelompok dalam suatu organisasi memiliki fungsi dan tugas yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Tugas dari setiap jabatan pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa antara lain:

a. Kepala BAPPEDA

Tugas:

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan koordinasi dan penyelenggaraan, perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, meliputi bidang perekonomian, sumber daya alam, struktur dan kewilayahan, pemerintahan dan pembangunan manusia, serta pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, serta kesekretariatan badan sesuai dengan kewenangan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Yang berfungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perekonomian, sumber daya alam, infrastruktur dan kewilayahan, pemerintah dan pembangunan manusia serta pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi serta penyelenggaraan koordinasi penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perekonomian, sumber daya alam, infrastruktur dan kewilayahan, pemerintah dan

pembangunan manusia serta pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah.

3) Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perekonomian, sumber daya alam, infrastruktur dan kewilayahan, pemerintah dan pembangunan manusia serta pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah.

4) Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang dan kesekretariatan Badan.

b. Sekretaris

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan tugas merencanakan anggaran, perlengkapan, kebutuhan pegawai, mengelola anggaran, memantau, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan berdasarkan pedoman/ peraturan/ petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran tugas. Yang berfungsi untuk:

- 1) Menyusun kebijakan teknis administrative perencanaan dan pelaporan, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan (jabatan subag perencanaan dan pelaporan).
- 2) Menyusun kebijakan teknis administrative pengelolaan, keuangan, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan (jabatan subag keuangan).
- 3) Menyusun kebijakan teknis administrative pengelolaan, umum dan kepegawaian, membina, mengkoordinasikan, mengendalikan dan

mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan (jabatan subag umum dan kepegawaian).

c. Sub Bagian perencanaan Dan keuangan

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi perencanaan dan pelaporan, penatausahaan keuangan yang meliputi penyusunan, anggaran, verifikasi, perbendaharaan, pembukuan dan pelaporan keuangan berdasarkan pedoman/ peraturan/ petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas. Dengan fungsi:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan, pelaporan dan keuangan.
- 2) Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di bidang perencanaan, pelaporan dan keuangan.
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan, pelaporan dan keuangan.

d. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi, urusan ketatausahaan meliputi pengelolaan urusan rumah tangga, surat-menyurat, kearsipan, protocol, perjalanan Dinas, tatalaksana, perlengkapan, kepegawaian dan tugas umum lainnya berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar supaya untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Dengan fungsi:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang umum dan kepegawaian.
- 2) Pemberian dukungan atas pelaksanaan tugas di bidang umum dan kepegawaian.
- 3) Pembinaan dan pengkoordinasian pelaksanaan tugas di bidang umum dan kepegawaian.

e. Kepala Bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur Dan Kewilayahan.

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait, melaksanakan penyusunan RPJPD, RPJMD dan RKPD, serta melaksanakan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan pembangunan daerah di bidang perekonomian, sumber daya alam, infrastruktur dan kewilayahan berdasarkan pedoman/ peraturan/ petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas.

Fungsinya:

- 1) Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perekonomian, sumber daya alam, lingkungan hidup, serta infrastruktur dan kewilayahan.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perekonomian, sumber daya alam, lingkungan hidup, serta infrastruktur dan kewilayahan.

- 3) Penyelenggaraan koordinasi serta monitoring dan evaluasi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perekonomian, sumber daya alam, lingkungan hidup, serta infrastruktur dan kewilayahan.

f. Sub Bidang Ekonomi

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang perekonomian berdasarkan pedoman/ peraturan/ petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas. Fungsinya:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Ekonomi meliputi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Perdagangan dan Perindustrian, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Badan Pendapatan Daerah.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Ekonomi meliputi Dinas koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Perdagangan dan Perindustrian, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Badan Pendapatan Daerah.

3) Penyelenggaraan koordinasi serta monitoring dan evaluasi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Ekonomi meliputi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Perdagangan dan Perindustrian, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Badan Pendapatan Daerah

g. Sub Bidang Sumber Daya Alam Dan Lingkungan Hidup

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang perekonomian berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas. Fungsinya:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup meliputi Ketahanan Pangan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura, Dinas Peternakan dan Perkebunan Serta Dinas Perikanan.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup meliputi Ketahanan Pangan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Tanaman Pangan Dan

Hortikultura, Dinas Peternakan dan Perkebunan Serta Dinas Perikanan.

- 3) Penyelenggaraan koordinasi serta monitoring dan evaluasi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pembangunan daerah di bidang di Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup meliputi Ketahanan Pangan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura, Dinas Peternakan dan Perkebunan Serta Dinas Perikanan.

h. Sub Bidang Infastruktur dan Kewilayahan

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang perekonomian berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas. Fungsinya:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan Daerah di Bidang infastruktur dan kewilayahan meliputi Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang, Dinas Perumahan, Kawasan Perumahan, Kawasan permukiman, serta Dinas Perhubungan.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang infastruktur dan kewilayahan meliputi Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang, Dinas Perumahan, Kawasan Perumahan, Kawasan permukiman, serta Dinas Perhubungan.

3) Penyelenggaraan koordinasi serta monitoring dan evaluasi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pembangunan daerah di bidang infrastruktur dan kewilayahan meliputi Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang, Dinas Perumahan, Kawasan Perumahan, Kawasan permukiman, serta Dinas Perhubungan.

i. Kepala Bidang Pemerintahan Dan Pembangunan Manusia

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang perekonomian berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas. Fungsinya:

- 1) Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia.
- 3) Penyelenggaraan koordinasi serta monitoring dan evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia.

j. Sub Bidang Sosial

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang perekonomian berdasarkan pedoman / peraturan / petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas. Fungsinya:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang social meliputi Dinas Sosial, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Serta Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang social meliputi Dinas Sosial, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Serta Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
- 3) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring, serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang sosial meliputi Dinas Sosial, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas

Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Serta Badan
Penanggulangan Bencana Daerah.

k. Sub Bidang Pemerintahan

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang perekonomian berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas. Fungsinya:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan meliputi sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas pemerdayaan masyarakat dan desa, dinas komunikasi dan informatika, statistic dan persandian, badan kesatuan bangsa dan politik, satuan polisi pamong praja, badan perencanaan pembangunan daerah, badan penelitian dan pengembangan serta 18 kecamatan.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan meliputi sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas pemerdayaan masyarakat dan desa, dinas komunikasi dan informatika, statistic dan persandian, badan kesatuan bangsa dan politik, satuan polisi pamong praja, badan perencanaan pembangunan daerah, badan penelitian dan pengembangan serta 18 kecamatan.

3) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring, serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pemerintahan meliputi sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas pemerdayaan masyarakat dan desa, dinas komunikasi dan informatika, statistic dan persandian, badan kesatuan bangsa dan politik, satuan polisi pamong praja, badan perencanaan pembangunan daerah, badan penelitian dan pengembangan serta 18 kecamatan.

I. Sub Bidang Hukum, Organisasi Dan Sumber Daya Manusia

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang perekonomian berdasarkan pedoman/ peraturan/ petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas. Fungsinya:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang hukum, organisasi dan sumber daya manusia meliputi Dinas pendidikan, dinas kesehatan, dinas pemuda dan olahraga, dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, dinas perpustakaan dan kearsipan, serta badan kepagawaian, dan pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Pelaksananaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang hukum, organisasi dan sumber daya manusia meliputi Dinas

pendidikan, dinas kesehatan, dinas pemuda dan olahraga, dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, dinas perpustakaan dan kearsipan, serta badan kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia.

- 3) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang hukum, organisasi dan sumber daya manusia meliputi Dinas pendidikan, dinas kesehatan, dinas pemuda dan olahraga, dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, dinas perpustakaan dan kearsipan, serta badan kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia.

m. Kepala bidang perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah.

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang perekonomian berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas. Fungsinya:

- 1) Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah.

- 3) Penyelenggaraan koordinasi serta monitoring dan evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah.

n. Sub Bidang Perencanaan Makro

Tugas:

Memimpin, melaksanakan dan mengklarifikasikan data perencanaan makro serta mengkaji dan menyusun data perencanaan makro berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar supaya untuk tercapainya sasaran sesuai yang diharapkan. Fungsinya:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perencanaan mikro.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perencanaan makro.
- 3) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang perencanaan makro.

o. Sub Bidang Pembiayaan Pembangunan

Tugas:

Memimpin, melaksanakan dan mengklarifikasikan data perencanaan makro serta mengkaji dan menyusun data perencanaan makro berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar supaya untuk tercapainya sasaran sesuai yang diharapkan. Fungsinya:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah dipembiayaan pembangunan.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang pembiayaan pembangunan.
- 3) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang.

p. Sub Bidang Data Dan Evaluasi

Tugas:

Memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD dan anggaran pendapatan dan belanja daerah serta melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan di bidang perekonomian berdasarkan pedoman/ peraturan/ petunjuk yang berlaku agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas. Fungsinya:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang data dan evaluasi.
- 2) Pelaksanaan bimbingan dan konsultasi atas perencanaan, pelaksanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang data dan evaluasi.
- 3) Penyelenggaraan koordinasi, monitoring serta evaluasi perencanaan, pelaksanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah di bidang data dan evaluasi.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 33 responden karyawan sebagai sampel penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
Laki-laki	12	36,4	36,4	36,4
Perempuan	21	63,6	63,6	100
Total	33	100	100	

Sumber: Data primer (Kusioner) diolah (2019)

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden tersebut, maka jumlah responden terbesar adalah responden perempuan yakni sebesar 63,6 sehigga dapat dikatakan bahwa rata-rata ASN di kantor BAPPEDA kabupaten Gowa adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat usia responden ASN pada kantor BAPPEDA kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
30-39	10	30,3	30,3	30,3
40-49	8	24,2	24,2	54,5
50-59	9	27,3	27,3	81,8
60-69	6	18,2	18,2	100
Total	33	100	100	

Sumber: Data primer (Kusioner) diolah (2019)

Berdaskan tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat usia responden yang terbanyak berada pada tingkat usia 30-39 tahun sebanyak 10 orang responden dengan presentase sebesar 30,3. Usia 40-49 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 24,2. Usia 50-59 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 18,2. Hal ini dapat dikatakan bahwa ASN kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa didominasi oleh ASN yang berusia 30-39 tahun sebanyak 10 orang (30,3 dari jumlah responden).

C. Penyajian dan Analisis Data.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui besarnya frekuensi dan presentase komunikasi dan motivasi kerja terhadap

kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa dengan menggunakan tabel frekuensi dan presentase. Untuk kepentingan tersebut, maka dilakukan analisis secara terpisah.

a) Variabel Komunikasi (X₁)

Variabel komunikasi adalah salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat 7 dimensi untuk mengukur variabel komunikasi yaitu: Lengkap, Pertimbangan, Singkat, Konkrit, Jelas, Kesopanan dan Teliti pada kuesioner. Penulis memasukkan 7 pernyataan. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X₁)

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Bobot	Mean
		1	(%)	2	(%)	3	(%)	4	(%)	5	(%)		
1	X1.1	0	-	0	-	10	30	20	61	3	9	125	3,7
2	X1.2	0	-	0	-	15	45	14	42	4	12	121	3,6
3	X1.3	0	-	0	-	8	24	18	54	7	21	131	3,9
4	X1.4	0	-	0	-	8	24	19	57	6	18	130	3,9
5	X1.5	0	-	0	-	16	48	13	39	4	12	120	3,6
6	X1.6	0	-	0	-	8	24	19	57	6	18	130	3,9
7	X1.7	0	-	0	-	8	24	17	51	8	24	132	4
Rata-Rata													3,8

Sumber: Data primer (Kusioner) diolah (2019)

Tabel IV.3 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Komunikasi dapat dilihat dari tingkat persentase dari responden hanya sebesar 3,8 persen. Persentase tertinggi dari variabel komunikasi (X₁) terdapat pada indikator, "pesan yang disampaikan atasan maupun ASN disampaikan dengan teliti, hati-

hati dan juga menggunakan tata bahasa yang baik dan benar“ (X1.7) sebesar 4. Dan pada indikator “melakukan pertukaran informasi dengan singkat dan jelas agar lebih mudah dimengerti” (X1.3) Sebesar 3,9. Sedangkan persentase terendah dari Variabel (X1) terdapat pada indikator “Kepala badan mengajak berdiskusi antara para kepala bidang dan kepala seksi dalam pengambilan keputusan” (X1.2) dengan nilai sebesar 3,6.

b) Analisis Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja adalah salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator motivasi kerja ada 4 yaitu: kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, kekuasaan dan rasa aman. Pada kuesioner Penulis memasukkan 4 pernyataan. Jawaban responden dapat dilihat pada table berikut:

Tabel IV.4
Deskripsi Jawaban Motivasi Kerja (X2)

No	STS	F (%)	TS	F (%)	N	F (%)	S	F (%)	SS	F (%)	Bobot	Mean
	1		2				4		5			
X2.1	0	-	5	15	11	33	12	36	5	15	116	3,8
X2.2	0	-	0	-	7	21	15	45	11	33	136	4,1
X2.3	0	-	1	3	4	12	18	54	10	30	136	4,1
X2.4	0	-	0	-	8	24	18	54	7	21	131	3,9
Rata-Rata												3,9

Sumber :Data primer (kusioner) diolah (2019)

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja berada pada kriteria rendah dapat dilihat dari tingkat persentase dari responden hanya sebesar 3,9. Persentase

tertinggi dari variabel motivasi kerja (X2) terdapat pada indikator “Para ASN diberikan kebebasan untuk meningkatkan skill dalam meningkatkan kinerjanya” (X2.2) sebesar 4,1 dan pada indikator “Semua ASN di Kantor BAPPEDA memiliki hubungan sosial yang baik serta mampu bekerja sama dengan baik.” (X2.3) Sebesar 4,1. Sedangkan persentase terendah dari dari Variabel (X2) terdapat pada indikator “Para ASN diberikan kebebasan untuk mengembangkan kreativitas untuk mencapai prestasi tertinggi. “ (X2.1) dengan nilai sebesar 3,8.

c) Analisis Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja adalah variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat 5 dimensi untuk mengukur kinerja yaitu. Kualitas kerja, kuantitas kerja tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif Pada kuesioner Penulis memasukkan 8 pernyataan. Jawaban responden dapat dilihat pada table berikut:

Tabel IV.5
Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja (Y)

No	STS	F (%)	TS	F (%)	N	F (%)	S	F (%)	SS	F (%)	Bobot	Mean
	1		2		3		4		5			
Y.1	0	-	0	-	3	9	19	57	11	33	140	4,2
Y.2	0	-	0	-	1	3	15	45	7	21	148	4,4
Y.3	0	-	0	-	13	39	13	39	6	18	122	3,6
Y.4	0	-	0	-	12	36	16	48	5	15	125	3,7
Y.5	0	-	1	3	12	36	17	51	3	9	121	3,6
Y.6	0	-	1	3	11	33	16	48	5	15	124	3,7
Y.7	0	-	0	-	1	3	17	51	15	45	146	4,4
Y.8	0	-	1	3	8	24	14	42	10	30	132	4
Rata-Rata												3,9

Sumber :Data primer (kusioner) diolah (2019)

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja hanya sebesar 3,9.

2. Analisis Statistik Inferensial

a) Pengujian Validitas

Untuk mengetahui valid atau sahnya variabel penelitian maka digunakan uji validitas. Untuk uji tingkat validitas dilakukan pengujian dengan r table, yaitu *degree of freedom* (df)=n-k dalam hal ini n adalah sampel dan k adalah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 33-2 atau df=31 dengan alpha 0.05 maka r table yang didapat yaitu 0.333. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai r positif maka nilai itu dinyatakan valid.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil dari pengolahan data terkait uji validitas atas instrumen penelitian dengan jumlah 33 responden untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid atau tidak, dapat dilihat dari data berikut

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected item total correlation	R standar	Keterangan
Komunikasi	1	0,610	0,333	Valid
	2	0,567	0,333	Valid
	3	0,611	0,333	Valid
	4	0,796	0,333	Valid
	5	0,728	0,333	Valid
	6	0,708	0,333	Valid
	7	0,757	0,333	Valid
Motivasi Kerja	1	0,659	0,333	Valid
	2	0,889	0,333	Valid

Kinerja	3	0,736	0,333	Valid
	4	0,697	0,333	Valid
	1	0,768	0,333	Valid
	2	0,669	0,333	Valid
	3	0,773	0,333	Valid
	4	0,764	0,333	Valid
	5	0,650	0,333	Valid
	6	0,740	0,333	Valid
	7	0,604	0,333	Valid
	8	0,804	0,333	Valid

Sumber: Data primer (Kusioner) diolah (2019)

b) Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*, dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 menurut Sugiyono (2017). Berikut tabel yang menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan responden sebanyak 33 responden untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut reliabel dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha Based on Stndardizes Items	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Komunikasi	0,769	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,665	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,776	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer (Kusioner) diolah (2019)

$X_2 = 0.038$ artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN di kantor BAPPEDA Kab Gowa meningkat sebesar 0,038 satuan, dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap.

$e = \text{error } (0.05)$

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dimensi variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang mendekati 1 artinya dimensi variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dimensi yang ada pada variabel Kinerja. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.474	3,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Komunikasi (X_1)
Sumber: Data primer (Kusioner) diolah (2019)

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R* mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil analisis SPSS 20 for Windows yang disajikan pada tabel IV.9 diketahui

nilai R sebesar 0.713. Hal ini berarti bahwa hubungan antara dimensi variabel independen dengan dimensi variabel dependen sebesar 71%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah sangat tinggi. Besarnya *adjusted R* adalah 0.474 hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi perubahan variabel dependen sebesar 47% sedangkan sisanya 53% (100% - 47%) diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar model regresi yang dianalisis.

D. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel Independen yakni komunikasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap variabel dependen yakni kinerja (Y). Jika nilai signifikansinya < 0,05, maka dapat dikatakan variabel independennya secara inividu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV.10
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model primer (Kusioner) diolah (2019)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,068	6,177		1,144	,262
1 Komunikasi (X ₁)	,907	,166	,715	5,455	,000
Motivasi (X ₂)	,038	,238	,021	,159	,875

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer (Kusioner) diolah (2019)

Berdasarkan hasil pada tabel tentang uji t, dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel Komunikasi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dapat dilihat dari nilai signifikan (probabilitas). Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh signifikan.

a. Uji t variabel komunikasi (X_1)

Hasil pengujian dengan program SPSS 20 for windows untuk variabel komunikasi (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai signifikansi 0.000. Hal ini berarti variabel komunikasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), karena nilai signifikansi variabel komunikasi (X_1) lebih kecil dari 0.05 dengan demikian hipotesis H_1 diterima.

b. Uji t variabel Motivasi kerja (X_2)

Hasil pengujian SPSS untuk variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai signifikansi 0.875 Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), karena nilai signifikansi variabel motivasi Kerja (X_2) > 0.05 dengan demikian hipotesis H_2 ditolak.

2. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (Komunikasi dan Motivasi Kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja). Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269,771	2	134,886	14,990	,000 ^b
Residual	260,948	29	8,998		
Total	530,719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Data primer (Kusioner) diolah (2019)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig) $0.000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja para ASN di kantor BAPPEDA kabupaten Gowa..

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil statistik uji t untuk variabel komunikasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai 0.907, maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa “Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa”. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa komunikasi memang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN.

Hal ini mengindikasikan bahwa para ASN yang saling berkomunikasi atau bertukar informasi dengan baik, benar dan sopan, cenderung memiliki

potensi yang besar untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung dengan tanggapan yang diberikan oleh responden mengenai indikator komunikasi yaitu lengkap, pertimbangan, singkat, kongkrit, jelas, kesopanan dan ketelitian, telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh ASN.

- a. Lengkap, berdasarkan hasil data penelitian dari indikator lengkap berada pada kategori baik sebanyak 61 persen. Dapat diketahui bahwa tingkat kelengkapan informasi yang diberikan maupun yang diterima, dalam hal ini ASN pada kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa cenderung tinggi. Dari hasil observasi lapangan juga menunjukkan bahwa ASN di kantor BAPPEDA berkomunikasi dengan baik serta saling memberikan informasi yang diperlukan dengan lengkap.
- b. Pertimbangan, berdasarkan hasil data penelitian dari indikator pertimbangan berada pada kategori cukup sebanyak 45 persen, dapat diketahui bahwa tingkat pertimbangan menunjukkan kecenderungan netral. Dari hasil observasi terlihat bahwa terkadang kepala badan mengajak berdiskusi antarpara kepala bidang dan juga kepala seksi dalam pengambilan keputusan.
- c. Singkat, berdasarkan hasil data penelitian dari indikator singkat berada pada kategori baik sebanyak 54 persen, hal ini diketahui bahwa melakukan pertukaran informasi dengan singkat menunjukkan tingkat yang cenderung tinggi. Dari hasil observasi juga terlihat bahwa ASN lebih sering bertukar informasi dengan singkat, padat tapi jelas. Hal tersebut dianggap lebih mudah dikarenakan para ASN lebih merasa akrab satu sama lain.

- d. Konkrit, berdasarkan hasil data penelitian dari indikator konkrit berada pada kategori baik sebanyak 57 persen, hal ini diketahui bahwa pesan yang disampaikan harus spesifik dan khusus dengan menggunakan kalimat yang jelas untuk menghindari kesalahpahaman arti. Dari hasil observasi lapangan juga terlihat walaupun ASN sering bertukar informasi dengan singkat, tetapi mereka sangat berhati-hati dalam berkomunikasi demi menjaga hubungan antar rekan kerja, sehingga tidak terjadi yang namanya miss communications.
- e. Jelas, berdasarkan hasil data penelitian dari indikator kejelasan berada pada kategori cukup / netral sebanyak 48 persen, dapat diketahui bahwa sesama ASN menggunakan bahasa yang sederhana tetapi bertujuan untuk memberikan informasi yang akurat dengan menunjukkan tingkat yang cukup tinggi. Dari hasil observasi juga menunjukkan mereka menggunakan bahasa sederhana sehari-hari dalam bekerja.
- f. Kesopanan, berdasarkan hasil data penelitian dari indikator kesopanan berada pada kategori baik sebanyak 57 persen, hal ini diketahui bahwa dalam hal berkomunikasi para ASN saling menghargai dan menjaga kesopanan antar sesama. Dari hasil observasi juga terlihat bahwa pesan disampaikan dengan gaya bahasa dan nada yang sopan, akan memupuk hubungan baik dalam komunikasi, termasuk menghindari penggunaan kata kau, menjadi anda, atau saudara.
- g. Teliti, berdasarkan hasil data penelitian dari indikator kesopanan berada pada kategori baik sebanyak 51 persen, dapat diketahui bahwa Pesan harus dibuat dengan teliti, dan menggunakan tata bahasa, tanda baca dan ejaan dengan benar. Bahasa yang digunakan harus formal, dengan

demikian bahasa yang informal harus dihindari. Dari hasil observasi juga terlihat bahwa pesan disampaikan dengan menggunakan gaya bahasa formal khas Makassar.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahab (2017) dan Sri Mulyeni (2018) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja ASN, artinya apabila para ASN di Kantor BAPPEDA tetap berkomunikasi satu sama lain dengan baik dan terhindar dari yang namanya *miss communication* maka kinerjanya pun akan meningkat dan sesuai dengan apa yang diinginkan pula.

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0.875 > 0.05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0.038, maka penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tapi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa motivasi kerja belum mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut ditinjau dari indikator motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan Prestasi, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kebutuhan prestasi berada pada kategori baik sebanyak 36 persen. Hal ini berarti tingkat kebutuhan prestasi di kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa menunjukkan kecenderungan rendah. Meskipun dalam kuesioner data SPSS tergolong kategori rendah, tetapi dilihat dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa adanya pujian yang ditujukan kepada ASN yang berprestasi, pemberian piagam atau sertifikat, pemberian

intensif, serta mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

- b. Kebutuhan Afiliasi, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kebutuhan afiliasi berada pada kategori cukup sebanyak 45 persen. Dapat dilihat dari hasil pengamatan peneliti yang menunjukkan bahwa terjalin hubungan yang baik antara ASN dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan masyarakat. Hubungan yang baik ini terlihat dari kerjasama antar ASN dan lancarnya arus komunikasi dalam bekerja. Seperti keikutsertaan dalam menjaga keamanan dan kenyamanan dilingkungan kerja dengan mematuhi peraturan pemerintah dan berperan aktif dalam kegiatan kemasyarakatan (bakti sosial).
- c. Kebutuhan Rasa Aman, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kebutuhan akan rasa aman berada pada kategori cukup sebanyak 54 persen. Dapat diketahui bahwa sebagian besar ASN Kantor BAPPEDA kabupaten Gowa merasa kebutuhan akan rasa aman sudah terpenuhi seperti ketenangan dalam bekerja, kebebasan berpendapat, kebebasan berinovasi, jaminan kesehatan dan keselamatan.
- d. Kebutuhan Kekuasaan, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kebutuhan kekuasaan berada pada kategori baik sebanyak 54 persen. Hal ini berarti tingkat kebutuhan kekuasaan di kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa menunjukkan kecenderungan netral. Berdasarkan hasil wawancara pribadi yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk upaya pembinaan terhadap ASN yang akan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, maka pimpinan mendorong kepada ASNnya untuk lebih maju lagi

kedepannya disamping upaya-upaya lainnya. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebagai proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil ini juga menjelaskan apabila motivasi kerja di Kantor BAPPEDA belum sesuai dengan pernyataan teoritik dari Kwapong et al (2015), bahwa faktor pertama yang mempengaruhi kinerja ASN adalah motivasi kerja. Begitupun juga dengan Susanto dan Anisah (2015), memberikan kekuatan yang mendorong pegawai untuk bertindak, menumbuhkan kesadaran untuk bersikap atau berperilaku dalam mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik dipertimbangkan sebagai sebuah strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai agar didapatkan hasil yang ingin dicapai.

sedangkan hasil analisis pengujian hipotesis secara simultan (uji f) seperti pada tabel IV.11 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji f sebesar $0.000 < 0.05$ maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen (komunikasi dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja ASN di kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Indikator yang paling berpengaruh dari variabel komunikasi terdapat pada indikator ketujuh, yaitu pesan yang disampaikan atasan maupun ASN disampaikan dengan teliti, hati-hati dan juga menggunakan tata bahasa yang baik dan benar dengan nilai mean tertinggi sebesar 4.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA kabupaten Gowa, karena nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.875 > 0.05$.
3. Terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Diharapkan agar setiap organisasi di Indonesia lebih sering menggelar pelatihan motivasi bagi ASN untuk meningkatkan sikap dan kualitas kerja agar mewujudkan ASN yang profesional, khususnya di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan terlebih lagi pada Lembaga organisasi publik seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) sehingga melalui pelatihan tersebut dilahirkan sebanyak-banyaknya ASN yang mampu menjadi motivator dan mendorong semangat kerja yang bertujuan agar para ASN mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini.

2. Bagi Instansi

- a. Untuk variabel komunikasi, sebaiknya instansi dapat mempertahankan komunikasi yang baik dan terbuka antara atasan pada bawahan ataupun antar sesama ASN. Komunikasi yang baik dan saling terbuka mengenai pekerjaan sangatlah penting untuk diterapkan, karena hal ini bukan hanya menyangkut pada kepentingan pribadi, tetapi pada kepentingan kinerja bersama dan keberhasilan Institusi.
- b. Untuk variabel motivasi kerja, sebaiknya atasan memberikan apresiasi terhadap prestasi ASNnya dalam berkinerja. Memberikan bonus, promosi, ataupun perhatian yang sederhana seperti mengucapkan terimakasih, memuji, dan tersenyum akan membuat karyawan merasa dihargai usahanya dan merasa dibutuhkan bagi perusahaan, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Azmi, N., dan Syahrial, H. 2016. Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. Vol.3.
- Berman, E.M., Bowman, J.S., West, J.P., and Wart, M.R.V. 2015. *Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Process, and Problems*. Fourth Edition. California: Sage.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawanty, Fiqa. 2017. *Perilaku Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Tesis tidak diterbitkan. Medan: Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Efrizal, Herman. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau. *Jurnal Kompetitif*. Vol.4.
- Hardjana, Andre. 2016. *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2015. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Penerjemah: Biro Bahasa Alkemis. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kwapong, L.S.A., Opoku, E., and Donyina, F. 2015. The Effect of Motivation on the Performance of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics: Moderating Role of Education and Research Experience. *Global Journal of Human Resource Management*. Vol.3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Aditama.
- Marwansyah. 2015. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Maulana, F.H., Hamid, D. dan Mayoan, Y. 2015. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. Vol.3.

pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 22

Maulida, Noorlaily. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.2.

Mulyeni, Sri. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*. Vol.1.

Nurudin, Alif. 2016. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rahayu, Yuyu Agustini. 2018. Kepala BAPPENAS Ungkap Kondisi dan Kualitas PNS Saat ini. Liputan 6, merdeka.com (27 September).

Rivai, Veithzal., dan Basri. 2016. *Motivasi Kerja dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sinulingga, Sukaria. 2016. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suharyadi dan Purwanto. 2017. *Statistika: untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.

Sundari dan Okfitasari, A. 2017. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. Vol.18.

Sunyoto, D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Susanto, A., dan Anisah, H.U. 2015. Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah XII DJKN Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol.1.

Tommy. 2016. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group,

Utami. Susiati Purwaning 2015. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata Panen Tour. *Jurnal Ilmiah Widya*. Vol.3.

Wahab. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*. Vol.2.

L

A

M

P

I

R

A

N



Tabel
PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Azmi dan Syahrial (2016)	Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama.	Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Utami (2015)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada biro perjalanan wisata Panen Tour.	Kepemimpinan, motivasi, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.
3.	Sundari dan Okfitasari (2017)	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo dengan motivasi sebagai variabel intervening.	Komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo.
4.	Wahab (2017)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng	Motivasi Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Soppeng.
5.	Susanto dan Anisah (2015)	Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah XII DJKN Banjarmasin	Komunikasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari setiap variabel independen terhadap variable dependen.
6.	Angriana (2017)	Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor	Komunikasi organisasi dan motivasi kerja.	Hasil menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

		Kecamatan Tallo Kota Makassar		motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.
7.	Mulyeni (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat	Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.	Hasil menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Maulida (2018)	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin	Komunikasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin.
9.	Kwapong et al. (2015)	The Effect of Motivation on the Performance of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics: the Moderating Role of Education and Research Experience	Motivasi dan kinerja staf pengajar	Hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda (SPSS) menunjukkan bahwa motivasi sangat positif berkorelasi dengan kinerja di antara staf pengajar.
10.	Efrizal (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Sindang Bina Harta Lubuk Linggau	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.	Hasilnya bahwa faktor bebas yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu kinerja karyawan.

KUESIONER PENELITIAN

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa program strata satu (S1) Universitas Muhammadiyah (UNISMUH) Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), dengan ini saya :

Nama : Restiana Ahmad

Nim : 105720555015

Mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Adapun judul penelitian yang saya ajukan adalah "Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN (studi kasus pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Gowa)".

Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian (riset) dan tidak untuk kepentingan di luar riset termasuk penilaian kinerja Bapak/Ibu, sehingga akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

- Responden diharapkan membaca setiap pertanyaan secara hati-hati dan menjawab dengan lengkap
- Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan anda yang penting memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.

Demikianlah permohonan saya, atas kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi dan menyatakan pendapat dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Restiana Ahmad

**"PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
PADA KANTOR BAPPEDA KABUPATEN GOWA".**

1. Berilah tanda (√) pada jawaban yang Anda pilih.
2. Diharapkan semua pertanyaan dijawab dan tidak ada yang terlewatkan.
3. Pilihlah jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.
4. (*) pilih salah satu.

A. Data Diri Responden

1. Nama Lengkap :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki ☐ / Perempuan ☐
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja : bulan/tahun*

B. Petunjuk Pengisian

Berikut ini adalah beberapa pertanyaan dan pilihan jawaban yang paling sesuai menggambarkan pendapat anda.

Alternatif jawabannya adalah :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

item pertanyaan dari kusioner adalah sebagai berikut :

PERNYATAAN KUSIONER

Komunikasi (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Semua ASN saling berkomunikasi dengan baik serta memberikan informasi yang diperlukan dengan lengkap					
2	Kepala kantor mengajak berdiskusi antar para kepala bidang dan kepala seksi dalam pengambilan keputusan.					
3	Melakukan pertukaran informasi dengan singkat dan jelas agar lebih mudah dimengerti					
4	Dalam menyampaikan intruksi atasan dan rekan kerja, menjelaskannya secara spesifik					
5	Dalam berkomunikasi atasan maupun sesama ASN menggunakan bahasa sederhana yang dapat dipahami.					
6	Dalam hal berkomunikasi para ASN saling menghargai dan menjaga kesopanan antar sesama					
7	Pesan yang disampaikan atasan maupun ASN dibuat dengan teliti, dan menggunakan tata bahasa, tanda baca dan ejaan dengan benar.					

Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
8	Para ASN diberikan kebebasan untuk mengembangkan kreativitas untuk mencapai prestasi tertinggi.					

9	Para ASN diberikan kebebasan untuk meningkatkan skill untuk meningkatkan kinerjanya.					
10	Semua ASN di Kantor BAPPEDA memiliki hubungan sosial yang baik serta mampu bekerja sama dengan baik.					
11	Para ASN diberi kesempatan untuk menunjukkan kepemimpinannya.					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
12	Hasil kerja yaang saya hasilkan cukup rapi dan Memuaskan.					
13	Kemampuan saya dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawab sangat baik.					
14	Dalam mengerjakan tugas yang diberikan saya menyelesaikannya dengan tepat waktu.					
15	Saya merasa puas dengan tenggang waktu yang diberikan atasan dalam mengerjakan tugas.					
16	saya akan langsung mngerjakan tugas yang ditanggung jawabkan kepada saya.					
17	saya akan melakukan instruksi apapun yang diberikan atasan.					
18	Semua tugas yang dikerjakan dalam sebuah tim berjalan dengan baik.					
19	Semua ASN memiliki inisiatif untuk melakukan hal yang perlu dikerja tanpa menunggu instruksi.					

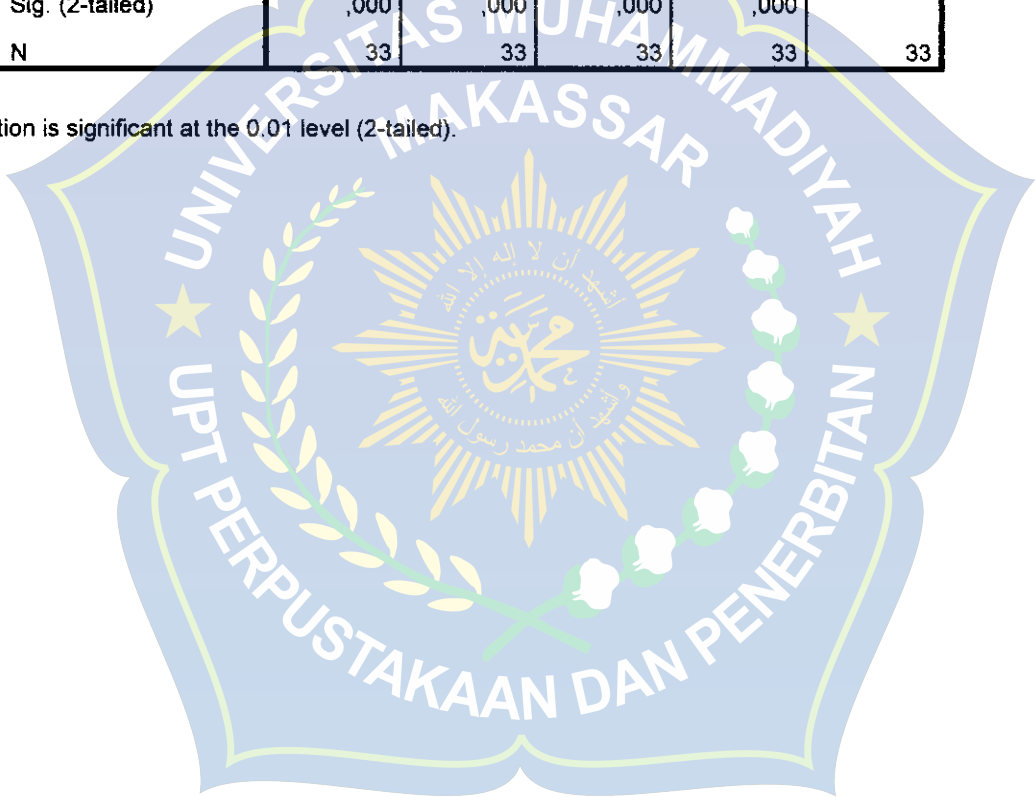
Validasi X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	0,276	0,289	,441	0,332	0,283	0,368	0,61
	Sig. (2-tailed)		0,12	0,103	0,01	0,059	0,111	0,035	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	0,276	1	0,11	,366	,452	0,16	0,319	0,567
	Sig. (2-tailed)	0,12		0,542	0,036	0,008	0,374	0,07	0,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	0,289	0,11	1	,551	0,238	,481	0,258	0,611
	Sig. (2-tailed)	0,103	0,542		0,001	0,183	0,005	0,146	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	,441	,366	,551	1	,358	,496	,604	,796
	Sig. (2-tailed)	0,01	0,036	0,001		0,041	0,003	0	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	0,332	,452	0,238	,358	1	,494	0,569	,728
	Sig. (2-tailed)	0,059	0,008	0,183	0,041		0,004	0,001	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.6	Pearson Correlation	0,283	0,16	,481	,496	,494	1	0,47	0,708
	Sig. (2-tailed)	0,111	0,374	0,005	0,003	0,004		0,006	0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.7	Pearson Correlation	,368	0,319	0,258	,604	,569	,470	1	0,757
	Sig. (2-tailed)	0,035	0,07	0,146	0	0,001	0,006		0
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Total.X1	Pearson Correlation	,610	,567	,611	,796	,728	,708	,757	1
	Sig. (2-tailed)	0	0,001	0	0	0	0	0	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,537**	,160	,074	,659**
	Sig. (2-tailed)		,001	,374	,684	,000
	N	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	,537**	1	,557**	,563**	,889**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,001	,000
	N	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	,160	,557**	1	,587**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,374	,001		,000	,000
	N	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	,074	,563**	,587**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,684	,001	,000		,000
	N	33	33	33	33	33
Total.X2	Pearson Correlation	,659**	,889**	,736**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



validasi Y

Correlations

[illegible]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2), Komunikasi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,508	,474	3,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269,771	2	134,886	14,990	,000 ^b
	Residual	260,948	29	8,998		
	Total	530,719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,068	6,177		1,144	,262
	Komunikasi (X1)	,907	,166	,715	5,455	,000
	Motivasi (X2)	,038	,238	,021	,159	,875

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	50,09	36,898	,546	,752
X1.2	50,21	36,672	,487	,753
X1.3	49,91	36,335	,537	,749
X1.4	49,94	34,934	,754	,731
X1.5	50,24	35,189	,670	,736
X1.6	49,94	35,684	,650	,740
X1.7	49,88	34,860	,704	,733
Total.X1	26,94	10,309	1,000	,809

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27,70	15,905	,560	,585
X2.2	27,09	16,085	,733	,565
X2.3	27,06	17,246	,546	,614
X2.4	27,21	18,172	,352	,655
Total.X2	15,79	5,360	,664	,711

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	59,88	59,172	,734	,752
Y2	59,64	60,676	,623	,760
Y3	60,42	56,064	,729	,738
Y4	60,33	58,292	,725	,748
Y5	60,45	59,631	,596	,757
Y6	60,36	57,989	,693	,747
Y7	59,70	61,280	,557	,764
Y8	60,12	56,297	,764	,738
Total.Y	32,06	16,621	1,000	,867

Regression

Notes		
Output Created	10-JAN-2020 17:39:28	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION	
	/MISSING LISTWISE	
	/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA	
	/CRITERIA=PIN(.05)	
	POUT(.10)	
Resources	/NOORIGIN	
	/DEPENDENT prestasi	
	/METHOD=ENTER komunikasi motivasi	
	/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID)	
	NORMPROB(ZRESID).	
	Processor Time	00:00:02.65
	Elapsed Time	00:00:06.88
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	648 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, komunikasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: prestasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.523	2.816

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi

b. Dependent Variable: prestasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.027	2	147.013	18.543	.000 ^b
	Residual	237.852	30	7.928		
	Total	531.879	32			

a. Dependent Variable: prestasi

b. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.348	4.414		1.212	.235
	komunikasi	.728	.184	.573	3.946	.000
	motivasi	.452	.256	.256	1.762	.088

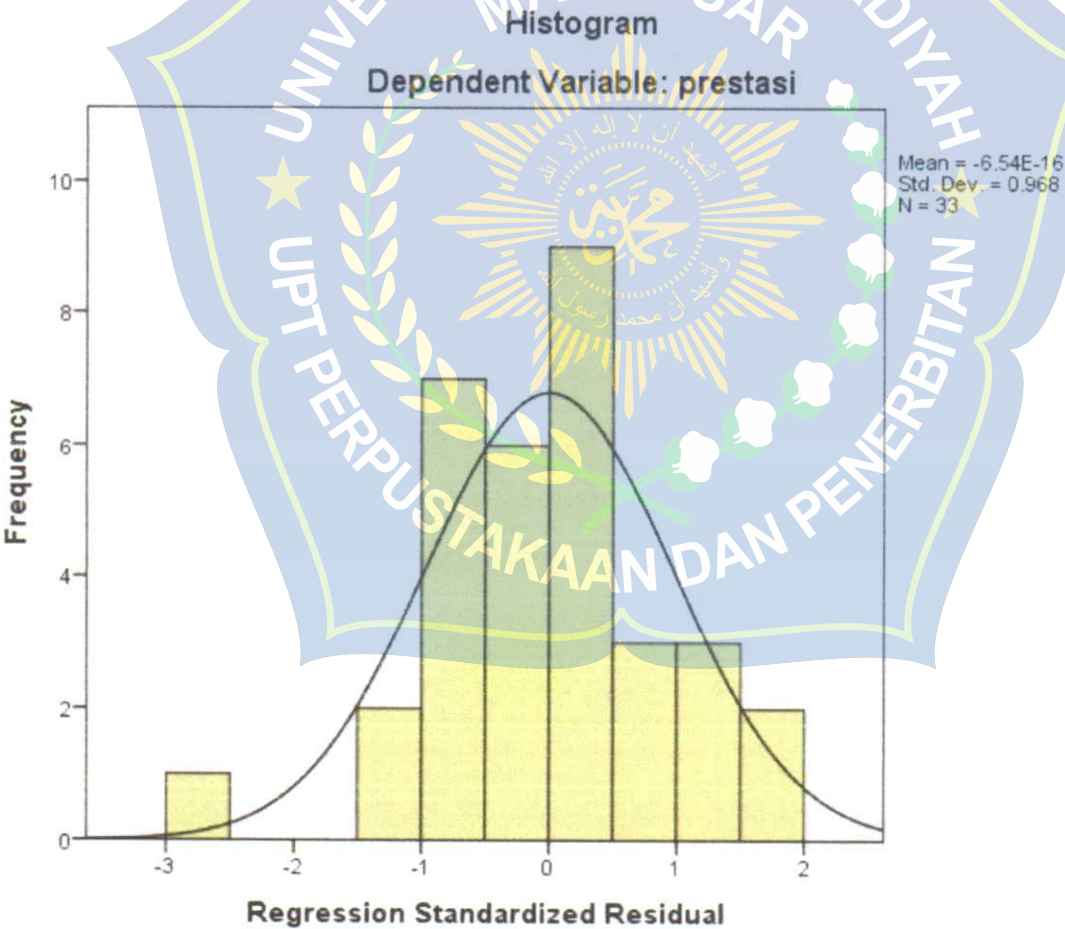
a. Dependent Variable: prestasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26.05	39.41	32.06	3.031	33
Residual	-7.771	5.589	.000	2.726	33
Std. Predicted Value	-1.982	2.423	.000	1.000	33
Std. Residual	-2.760	1.985	.000	.968	33

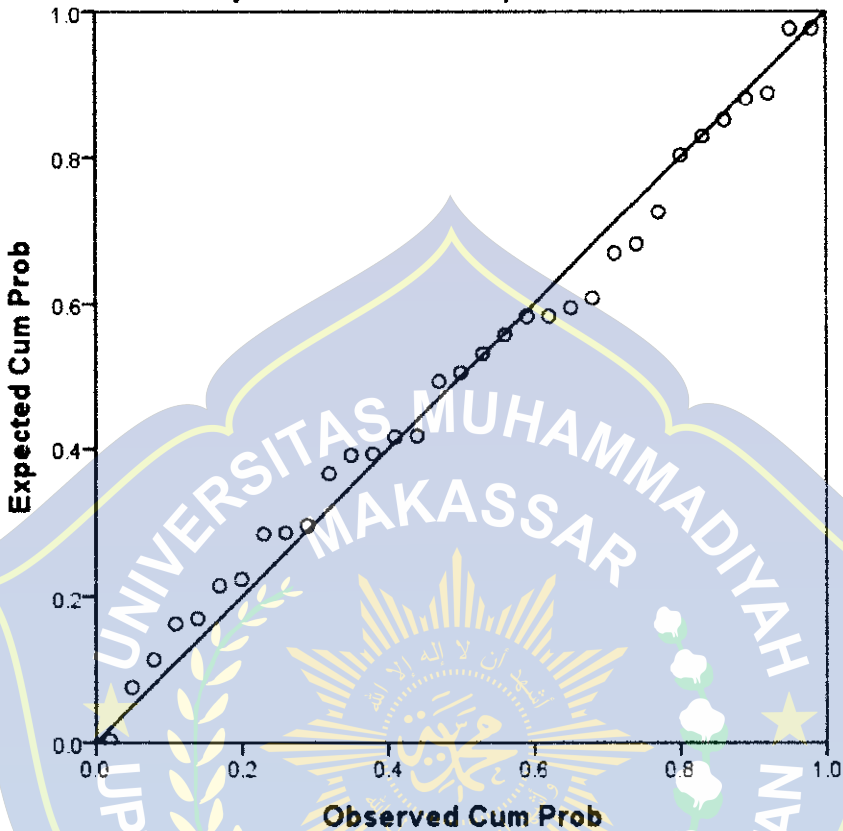
a. Dependent Variable: prestasi

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: prestasi



BIOGRAFI PENULIS



Restiana Ahmad nama panggilan Resti / Etti lahir di Kota Bulukumba 13 Juli 1998 dari pasangan suami istri, bapak Akhmad Pataning dan ibu Syamsiah. Peneliti adalah anak ke dua dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan Yusuf Bauty, Perumahan Mutiara Permai Kabupaten Gowa. Pendidikan yang Telah Di Tempuh Oleh Peneliti Yaitu SDN 318 Karringa Lulusan Tahun 2009, SMPN 2 Herlang Lulusan Tahun 2012 SMAN 6 Bulukumba Lulusan Tahun 2015, Dan Mulai Tahun 2015 Mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar Sampai Dengan Sekarang. Sampai pada penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

