
Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari

Ni Putu Ayu Kusumawardani^{1*)} ; Saban Echdar²⁾ ; Badaruddin³⁾

¹⁾ Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari

²⁾ Manajemen, STIE Amkop Makassar

³⁾ Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

*Ayukusumawardani07@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan penempatan pegawai secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari, 2) Pengaruh motivasi kerja komunikasi, dan penempatan pegawai secara simultan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari, 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari yang jumlahnya 80 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan keusioner kepada responden untuk memilih pernyataan yang sesuai dengan perasaan dan kondisi masing-masing responden tanpa paksaan dan tekanan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja; 2) Secara parsial Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja; 3) Secara parsial Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja; 4) Secara simultan Kepemimpinan Komunikasi kerja dan Penempatan Pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja; 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Motivasi Kerja.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Komunikasi, Penempatan Pegawai dan Kinerja.*

ABSTRACT

This study aims to analyze: 1) The effect of work motivation, communication, and employee placement partially on the performance of ASN at the Regional Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency, 2) The influence of communication work motivation, and simultaneous employee placement on the performance of ASN at the Management Agency. Finance and Regional Assets of Manokwari Regency, 3) The most dominant variable affecting the performance of ASN at the Regional Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency. This study uses a quantitative approach. The sample in this study were all employees at the Regional Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency, which amounted to 80 people. The method of data collection is done by giving questionnaires to respondents to choose statements that are in accordance with the feelings and conditions of each respondent without coercion and pressure. Data analysis in this study used multiple linear regression with SPSS software. The results of the study show that: 1) Work motivation partially affects performance; 2) Partially Communication has an effect on performance, 3) Partially Employee Placement has an effect on performance, 4) Simultaneously Leadership Communication and Employee Placement has a positive effect on performance, 5) The most dominant variable that affects performance is Work Motivation variable.

Keywords: *Work Motivation, Communication, Employee Placement and Performance*

1. Pendahuluan

Organisasi pemerintah yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negeranya demi mewujudkan tujuan dan saran organisasi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja ASN maka penilaian prestasi kerja menjadi faktor yang sangat penting dan harus dilakukan secara rutin oleh organisasi guna mendapatkan kinerja yang baik dari para pegawainya. Mathis dan Jackson (2011), mengatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Lain halnya menurut Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Banyak hal yang dapat dilakukan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, diantaranya melalui peningkatan motivasi kerja. Menurut Yoesana, (2013), motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu ataupun organisasi tempat mereka bekerja dengan rela dan mau untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya dalam rangka memenuhi keinginannya. Siagian (dalam Yulianti, dkk 2017), menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Komunikasi juga menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Komunikasi adalah proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/ atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut” (Achmad S. Ruky, 2011), Menurut Agus M. Hardjana (2020), “komunikasi sebagai suatu kegiatan disampaikannya suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain melalui media tertentu. Setelah pesan tersebut diterima dan dipahami sejauh kemampuannya, penerima pesan kemudian menyampaikan tanggapan melalui media tertentu pula kepada penyampai pesan”. Dengan demikian jelas bahwa komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, yang pada gilirannya akan memunculkan saling pengertian yang sifatnya mendalam.

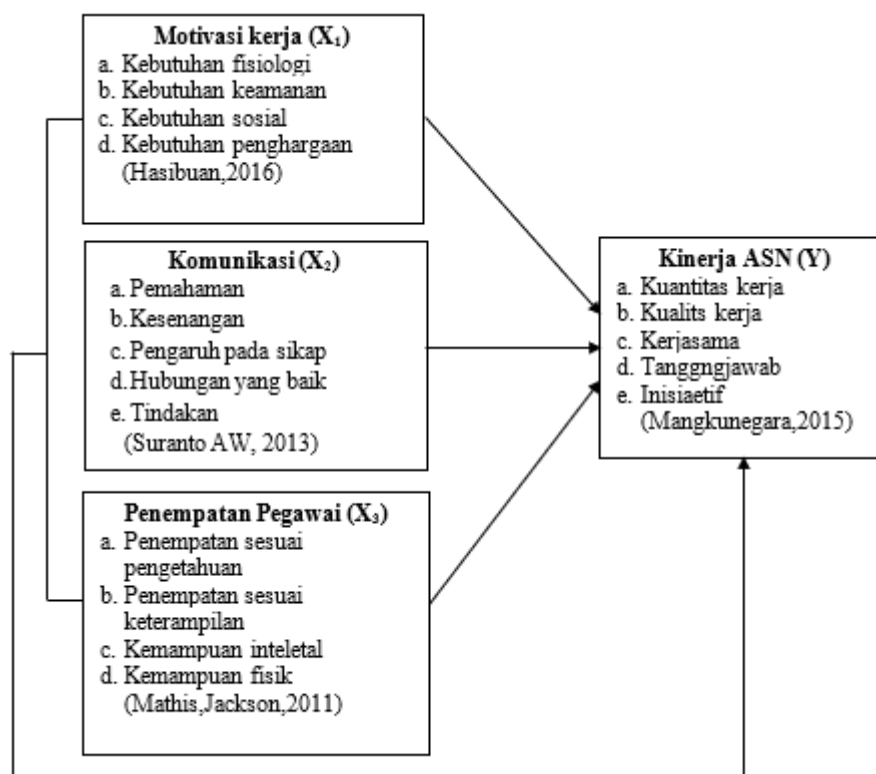
Disamping itu, penempatan pegawai juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) penempatan tenaga kerja adalah “proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk melaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya”. Menurut Badriyah (2015) “Penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.”

Luh Mang Indah Mariani, Ni Ketut Sariyathi (2017) dalam penelitian dengan judul: Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Warung Mina Peguyuban di Denpasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyuban di Denpasar, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyuban di Denpasar dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyuban di Denpasar. Pentingnya komunikasi ini dikemukakan juga oleh Ultsary (2010) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung. Hasilnya menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Tanjung Karang Bandar Lampung. Pentingnya penempatan pegawai ini dikemukakan oleh I Made Bagus Githa Wijaya & I Wayan Suana (2013) tentang pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan food and beverage service Hotel Melia Benoa), dimana diimpulkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya penempatan pegawai yang sesuai maka akan berpengaruh kepada kinerja pegawai yang semakin tinggi terhadap pelaksanaan tugasnya.

Fenomena yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari menunjukkan bahwa aspek motivasi, komunikasi antara atasan dan bawahan, demikian juga antar pegawai sendiri belum berjalan dengan baik sebagaimana diharapkan, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja ASN, yang pada akhirnya dapat mengganggu tugas-tugas pelayanan masyarakat yang berkaitan dengan tupoksi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Demikian pula sistem penempatan ASN selama ini belum sesuai dengan kompetensi dan keahlian pegawai, dan hal ini dipastikan mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.

Dalam kaitan inilah dan berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan penempatan pegawai terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konsep penelitian ini yang menggambarkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dituangkan dalam gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konsep penelitian tersebut di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan penempatan pegawai secara parsial terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, komunikasi, dan penempatan pegawai secara simultan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan-perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah pengaruh diantara variabel penelitian dan implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari yang jumlahnya 80 orang. Oleh karena jumlah populasinya di bawah 100 maka semua populasi dijadikan sebagai sampel, jadi teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Selanjutnya, peneliti menggunakan Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan penempatan pegawai terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS

Tabel 1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-6.249	1.255		-4.979	.000	
	Motivasi	.635	.060	.576	10.555	.000	.618 1.617
	Komunikasi	.180	.051	.164	3.509	.001	.840 1.191
	Penempatan	.536	.081	.387	6.635	.000	.539 1.856

Sumber data di olah (2021)

Berdasarkan Tabel. 1 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -6.249 + 0.576_{X_1} + 0.164_{X_2} + 0.387_{X_3} + 0.374$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi Kerja

X2 = Komunikasi

X3 = Penempatan Pegawai

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah (-6.249) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Motivasi Kerja, Komunikasi, Penempatan Pegawai (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-6.249)
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0.576 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Komunikasi (X2), Penempatan Pegawai (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.576%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja
3. Nilai koefisien regresi Komunikasi adalah 0,164 artinya jika variabel Komunikasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1), Penempatan Pegawai (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,164 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berkontribusi positif terhadap kinerja
4. Nilai koefisien regresi Penempatan Pegawai adalah 0,387 artinya jika variabel Penempatan Pegawai (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,387 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Penempatan Pegawai berkontribusi positif terhadap kinerja

Selanjutnya, uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali,2011:98). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Tabel ANOVA (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2136.923	3	712.308	155.998	.000 ^b
	Residual	347.027	76	4.566		
	Total	2483.950	79			

Sumber data di olah (2021)

Berdasarkan Tabel. 2 dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Komunikasi dan Penempatan Pegawai berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 155.998 lebih besar daripada 2,49 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (155.998 > 2,49) maka hipotesis diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini

Tabel 3. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja	Diterima
H2	Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja	Diterima
H3	Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja	Diterima
H4	Motivasi Kerja, Komunikasi dan Penempatan Pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja	Diterima

Melihat hasil uji diatas, berikut pembahasan antara Motivasi Kerja, Komunikasi dan Penempatan Pegawai terhadap kinerja

1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 10.555 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.990. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung > ttabel = 10.555 > 1.990$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Motivasi Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja, Maka Hipotesis I diterima.**

Motivasi adalah tindakan sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 3.509 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.990. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung > ttabel = 3.509 > 1.990$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Komunikasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,001 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Komunikasi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima**

Menurut Handoko (2011:272), “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Menurut Colquit, LePine dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2013:241) mengatakan bahwa “komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari sender kepada receiver”. Menurut Kreitner dan Kinicki komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan receiver dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian (dalam Wibowo, 2013:241).

Hal ini seperti dikemukakan oleh Lindgren (dalam Effendy, 2011: 117) yang menyatakan bahwa, “effective Leadership means effective communication”. Seorang pimpinan harus mampu melaksanakan komunikasi secara efektif jika ingin melaksanakan kepemimpinan yang efektif. Seorang pimpinan berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat para karyawan melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan, dan kegembiraan

3) Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 6.635 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.990. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 6.635 > 1.990$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Penempatan Pegawai signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Motivasi Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.**

Menurut Rivai (2013:198) penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Menurut Ardana (2012:82) penempatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan yang dilaksanakan manajer sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Bernardin dan Russel (1993:111) mengemukakan terdapat kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain: (1) Kesesuaian Pengetahuan yang dapat dibagi menjadi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. (2) Kesesuaian Keterampilan yang dapat dibagi menjadi keterampilan teknis, keterampilan berhubungan, keterampilan konseptual. (3) Kesesuaian Kemampuan yang dapat dibagi menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik

Penempatan kerja dalam perusahaan tidak sesuai maka kinerja karyawan akan tidak optimal yang akan merugikan perusahaan. Maka dari itu, karyawan baru harusnya diberikan pelatihan atau disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini teori yang mendukung dikatakan oleh Aldilainingsari (2014) mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat jika perusahaan memperhatikan penempatan kerja karyawan. Hal ini kajian empirik dikatakan oleh Atkhan (2013) bahwa variabel bebas yang pertama yaitu penempatan kerja mampu mempengaruhi peningkatan kinerja.

4) Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Komunikasi dan Penempatan Pegawai berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 155.998 lebih besar daripada 2,49 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($155.998 > 2,49$) Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0

ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja, Komunikasi dan Penempatan Pegawai secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dalam pengertian yang sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung". Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi dan Motivasi Kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya dengan hasil penelitian Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari Komunikasi terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap Motivasi Kerja, ada pengaruh signifikan dari Komunikasi terhadap Motivasi Kerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan dari Komunikasi melalui kinerja organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan Kepemimpinan Komunikasi kerja dan Penempatan Pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi kepala BPKAD Kabupaten Manokwari, untuk lebih memperhatikan Motivasi Kerja agar pegawai BPKAD Kabupaten Manokwari sehingga kinerjanya dapat lebih meningkat dan efisien
2. Bagi kepala BPKAD Kabupaten Manokwari, harus mampu meningkatkan Komunikasi dengan memberi peluang kepada pegawai memberikan ruang komunikasi yang lebih banyak agar para pegawai dapat menyampaikan ide dan gagasan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka
3. Bagi kepala BPKAD Kabupaten Manokwari agar dapat lebih menempatkan pegawai BPKAD pada bidang yang tepat agar kinerjanya dapat lebih meningkat lagi
4. Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Referensi

- Achmad S.Ruky, 2013, Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agus M. Hardjana. 2011. Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi. Interpersonal. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu, .S. P, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis R.L dan Jackson, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia . Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rosda Karya.
- Moehiono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Rivai Veitzal. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek. Cetakan ke lima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior. Edition 15. Pearson Education . New Jersey:
- Robbins. 2014. Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Sedarmayanti, 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Mandar Maju. Bandung
- Senjaya, Sasa Djuarsa. 2011. Teori Komunikasi. Jakarta : Universitas Terbuka
- Setiawan, Hendrik. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Organisasi Biro Keuangan Daerah Provinsi Riau
- Simamora. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry George R., dan Leslie W. Rue, 2010, Dasar-dasar Manajemen, Jakarta: Bumi. Aksara.
- T. Hani Handoko. 2011. Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPF

