

Prodi Administrasi Publik

JURNAL M IMRON

 JURNAL M IMRON

 Fisip

 Universitas Abdurachman Saleh

Document Details

Submission ID**trn:oid::1:3452084993****Submission Date****Jan 2, 2026, 1:14 AM UTC****Download Date****Jan 2, 2026, 1:23 AM UTC****File Name****JURNAL_M_IMRON.pdf****File Size****541.5 KB****11 Pages****3,648 Words****21,724 Characters**

23% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 15 words)

Exclusions

- 23 Excluded Sources

Top Sources

- 21%  Internet sources
- 15%  Publications
- 17%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 21% Internet sources
- 15% Publications
- 17% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	journal.ukmc.ac.id	2%
2	Publication	Desvira Zain, Sunarsih Sunarsih, Ismail Umar. "Analisis Retail Marketing Mix berb...	2%
3	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	2%
4	Internet	docobook.com	1%
5	Internet	repository.untag-sby.ac.id	1%
6	Student papers	Universitas Pamulang	1%
7	Internet	ojs.stiem-bongaya.ac.id	1%
8	Internet	id.123dok.com	1%
9	Internet	adbis.fisip.unej.ac.id	<1%
10	Internet	e-sakip.merantikab.go.id	<1%
11	Internet	www.scribd.com	<1%

12	Internet	jurnalmadani.stiemadani.ac.id	<1%
13	Internet	eprints.umm.ac.id	<1%
14	Internet	docplayer.info	<1%
15	Internet	media.neliti.com	<1%
16	Publication	Surya Akbar. "BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI SEBAGAI DETE...	<1%
17	Internet	jurnalprodi.idu.ac.id	<1%
18	Student papers	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III	<1%
19	Student papers	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	<1%
20	Student papers	Universitas Mulawarman	<1%
21	Internet	jurnal.portalpublikasi.id	<1%
22	Internet	repository.radenfatah.ac.id	<1%
23	Internet	123dok.com	<1%
24	Publication	Nur Khotimah, Mutinda Teguh Widayanto, Trivosa Aprilia Novadiana Haidaputri. ...	<1%
25	Internet	openjournal.unpam.ac.id	<1%

26

Internet

sadab.bondowosokab.go.id

<1%

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BONDOWOSO

Mochammad Imron Rosidi¹, Farida Hanum², Senain², Hari Susanto³,
¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fisip, Unars Situbondo
^{2,3,4}Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fisip, Unars Situbondo
 Email: imronrosidi2010@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (Dinas Sosial P3AKB) Kabupaten Bondowoso didasari kurangnya motivasi pada pegawai, dikarenakan kurangnya semangat kerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing. Faktor lain, adanya komunikasi kurang berjalan efektif, karena kurangnya keterbukaan antar pegawai tentang pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso. Penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan wawancara, koesioner, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak ada pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso. Hasil t_{hitung} untuk variabel $(X_1) = 2,474$ dan $(X_2) = -2,189$ lebih besar dari t_{tabel} (2,023). Secara parsial kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso. Sedangkan uji $F_{hitung} > F_{tabel}$, $8,095 > 3,10$, disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso. Nilai determinasi (R^2) Motivasi dan Komunikasi mempunyai pengaruh sebesar 22,9% terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso dengan hubungan keeratan rendah.

Kata kunci : Motivasi, Komunikasi, Kinerja

ABSTRACT

Research on the Influence of Motivation and Communication on Employee Performance at the Social Services, Women's Empowerment, Child Protection, and Family Planning Agency (Dinas Sosial P3AKB) in Bondowoso Regency was based on a lack of motivation among employees, due to a lack of enthusiasm and sense of responsibility for their respective jobs. Another factor was the lack of

effective communication, due to a lack of openness among employees about their work. The purpose of this study is to determine the influence of motivation and communication on employee performance at the Social Services Agency P3AKB in Bondowoso Regency. This study uses a quantitative approach, data collection techniques through interviews, questionnaires, and literature studies. The results of the study conclude that H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that there is an influence of motivation and communication on employee performance at the Social Services Agency P3AKB in Bondowoso Regency. The t-value for variable (X1) = 2.474 and (X2) = -2.189 is greater than the t-table (2.023). Partially, both variables affect employee performance at the Social Affairs Agency P3AKB of Bondowoso Regency. Meanwhile, the $F_{count} > F_{table}$, $8.095 > 3.10$, it is concluded that both variables have a simultaneous effect on employee performance at the Social Affairs Agency P3AKB of Bondowoso Regency. The determination value (R^2) of Motivation and Communication has an effect of 22.9% on employee performance at the Social Affairs Agency P3AKB of Bondowoso Regency with a low correlation.

Keywords: motivation, communication, performance

PENDAHULUAN

Prinsip dalam manajemen pada organisasi salah satunya adalah motivasi, prinsip ini merupakan faktor yang dominan dan penting dalam upaya memacu kinerja pegawai. Tinggi dan rendahnya kinerja pegawai pada sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi menurut Syahyuti (dalam Puspitasari, 2014:16) merupakan pemberian daya untuk seseorang agar melakukan pekerjaannya dengan-baik. Motivasi atau dorongan ini sangat menentukan bagi tercapainya sebuah tujuan organisasi atau instansi di pemerintah daerah, untuk itu manusia harus bisa menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam sebuah organisasinya. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam motivasi yakni dorongan pencapaian tujuan, semangat kerja, rasa tanggung jawab, inisiatif dan kreativitas. Pegawai yang termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaannya akan memprioritaskan kemajuan organisasi dan merasa bangga ketika bisa mencapai seluruh tujuan organisasi. Namun kenyataannya hal tersebut tidaklah mudah untuk memotivasi pegawai pada saat melaksanakan pekerjaannya. Seperti halnya saat observasi awal peneliti di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (Dinas Sosial P3AKB) Kabupaten Bondowoso masih ada sebagian pegawai yang kurang termotivasi.

Dapat dijumpai ada beberapa pegawai yang datang terlambat dari jam kerja yang telah ditetapkan dan meninggalkan kantor sebelum jam istirahat kantor atau sebelum jam kantor berakhir. Masih banyak juga para pegawai yang datang ke kantor hanya untuk mengisi absensi. Hal tersebut dikatakan kurangnya motivasi dalam diri pegawai dikarenakan kurangnya semangat para pegawai untuk bekerja keras dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing. Selain motivasi, prinsip manajemen yang lainnya dalam suatu organisasi tercapainya sebuah tujuan memerlukan adanya komunikasi yang

efektif, baik internal maupun eksternal. Komunikasi mutlak dibutuhkan bagi setiap pegawai dengan yang lainnya. Setiap beraktifitas manusia selalu berkomunikasi. Menurut pendapat Herlambang (2014:77-78) menyatakan bahwa komunikasi bukan hanya proses penyampaian informasi yang dapat didengar, akan tetapi proses penyampaian informasi yang menyeluruh termasuk perasaan dan sikap orang yang menyampaikan informasi. Komunikasi juga menjadi alat agar bisa meningkatkan kinerja pegawai. Terbangunnya sebuah komunikasi efektif dalam sebuah organisasi akan memudahkan tercapainya tujuan dalam organisasi itu sendiri. Sebuah organisasi akan berjalan lancar dan berhasil jika ada komunikasi yang baik didalamnya dan begitu pula sebaliknya.

Ada hal yang penting diperhatikan dalam komunikasi, di antaranya keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan. Seperti halnya juga yang terjadi di Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso, saat observasi awal, peneliti mendapatkan bahwa komunikasi antar pegawai belum berjalan dengan efektif. Hal ini dikarenakan kurangnya keterbukaan antar pegawai maupun dari atasan terhadap bawahan yang menjadi salah satu permasalahan yang membuat komunikasi tidak berjalan efektif. Hal ini terjadi karena banyak pekerjaan yang tertunda hingga tak terselesaikan. Maka dari itu, motivasi dan komunikasi yang efektif sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian kerja yang telah dilakukan atau dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang telah dicapai sesuai dengan syarat dari pekerjaan itu sendiri. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja yakni jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan untuk bekerja. Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso merupakan salah satu lembaga pemerintah atau organisasi publik mempunyai pekerjaan yang sangat luas, merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana, misalnya pelayanan umum di bidang sosial dan menangani pendataan, penggerakkan, pelaporan peserta KB.

Selain itu, pengamatan awal peneliti pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso sering kali ditemui pegawai yang tidak bekerja dengan baik sebagaimana mestinya. Sehingga berdampak pada kinerja yang kurang optimal, hal ini dibuktikan dengan data pencapaian kinerja berikut :

Tabel 1. Realisasi Kinerja Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso Tahun 2023

No	Rencana Kerja	Indikator Kerja	Target %	Realisasi %	Capaian %
1	Meningkatnya Keluarga Kecil Bahagia, Sejahtera Dan Berkualitas	Persentase PUS yang menjadi peserta KB Aktif	100	65	35
		Cakupan Pasangan Usia Subur yang istrinya dibawah	100	40	60

No	Rencana Kerja	Indikator Kerja	Target %	Realisasi %	Capaian %
		usia 21 tahun			
		TFR (Total Fertility Rate)	100	50	50
2	Meningkatnya Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	Prevalensi kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak	100	47	53
		Proporsi Perempuan yang menduduki posisi Manajerial	100	44	56
3	Meningkatkan Pelayanan Pemerintah yang baik	Indeks Kepuasan Masyarakat	100	70	30
4	Menyelenggarakan Rehabilitasi Sosial	Persentase rehabilitasi terhadap jumlah PMKS	100	55	45
		Persentase pelatihan terhadap jumlah PMKS	100	50	50
Jumlah				421	379
Rata - Rata				52,62	47,37

Sumber : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan target dicantumkan DINSOS P3AKB Kabupaten Bondowoso tidak terpenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil yakni sebesar 52,62% atau kurang dari 100%, selanjutnya capaian kinerja sebesar 47,37% atau kurang dari 50%, menunjukkan kinerja PNS sangat kurang sehingga perlu upaya untuk menumbuhkan kinerja PNS yang baik agar memenuhi target instansi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui secara rinci mengenai pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso.”

METODE

Metode penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan penelitian yang dituntut menggunakan angka-angka, baik dalam pengumpulan data, penafsiran data tersebut serta penampilan hasil. Lokasi penelitian tempat di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (Dinas Sosial AKB) Kabupaten Bondowoso Jl. Brigjen Katamso No. 52 Kotakulon Bondowoso 68213. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2024 sampai dengan Juni 2024. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 41 orang pegawai negeri sipil (PNS). Penelitian ini menggunakan beberapa alat uji, di antaranya:

1. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas
 - a. Uji validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkap data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan memiliki nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013:53).

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel. Dalam suatu kuesioner atau angket dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang/responden terhadap pertanyaan yang telah diberikan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. “Dalam SPSS memberikan suatu sarana untuk mengukur reliabilitas dengan sebuah uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60” (Ghozali, 2016:43).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Dalam uji normalitas dapat digunakan dengan metode/teknik *Kolmogrov-Smirnov*. Metode *Kolmogrov-Smirnov* dengan ketentuan apabila nilai *Asym.sign* lebih dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal, namun nilai *Asym.sign* tersebut kurang 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2011:105) yang dimaksud model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut ghozali (2012:105) menyatakan bahwa uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen”.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik yang digunakan dalam menganalisa data yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai di Dinas Sosial AKB Kabupaten Bondowoso, sedangkan variabel

bebas dalam penelitian tersebut adalah Motivasi dan Komunikasi. Dalam analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan berupa program SPSS ver.22.00 untuk dijadikan sebagai acuan alat meregresikan model yang telah dirumuskan tersebut.

4. Uji Statistik Parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2016:97), uji t menunjukkan seberapa berpengaruhnya variabel X terhadap variabel Y secara parsial. Dasar dalam pengambilan keputusan yaitu dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

5. Uji Pengaruh Simultan (uji F)

Ghozali (2016:96) mengemukakan bahwa pada dasarnya uji F menunjukkan atau mengarahkan apakah dalam semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen". Dalam uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05.

6. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (Uji R square) digunakan untuk menghitung seberapa hubungan keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi, Komunikasi terhadap Kinerja dan dinyatakan dalam bentuk persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan bantuan Program SPSS 22 for Windows diperoleh untuk masing-masing variable-variabel tertera pada table 2 berikut ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Masing-Masing Variabel

Variabel	No. Item Pernyataan	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X_1)	1	$X_{1.1}$	0,672	0,308	Valid
	2	$X_{1.2}$	0,778	0,308	Valid
	3	$X_{1.3}$	0,704	0,308	Valid
	4	$X_{1.4}$	0,680	0,308	Valid
	5	$X_{1.5}$	0,696	0,308	Valid
	6	$X_{1.6}$	0,710	0,308	Valid
	7	$X_{1.7}$	0,618	0,308	Valid
	8	$X_{1.8}$	0,577	0,308	Valid
	9	$X_{1.9}$	0,723	0,308	Valid
	10	$X_{1.10}$	0,617	0,308	Valid
	11	$X_{1.11}$	0,765	0,308	Valid
	12	$X_{1.12}$	0,720	0,308	Valid
	13	$X_{1.13}$	0,591	0,308	Valid
	14	$X_{1.4}$	0,612	0,308	Valid
	15	$X_{1.5}$	0,690	0,308	Valid
	16	$X_{1.6}$	0,623	0,308	Valid
	17	$X_{1.7}$	0,549	0,308	Valid
Komunikasi (X_2)	1	$X_{2.1}$	0,788	0,308	Valid

Variabel	No. Item Pernyataan	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	2	X _{2.2}	0,872	0,308	Valid
	3	X _{2.3}	0,791	0,308	Valid
	4	X _{2.4}	0,871	0,308	Valid
	5	X _{2.5}	0,728	0,308	Valid
	6	X _{2.6}	0,874	0,308	Valid
	7	X _{2.7}	0,758	0,308	Valid
	8	X _{2.8}	0,769	0,308	Valid
	9	X _{2.9}	0,764	0,308	Valid
	10	X _{2.10}	0,780	0,308	Valid
	11	X _{2.11}	0,833	0,308	Valid
	12	X _{2.12}	0,824	0,308	Valid
	13	X _{2.13}	0,854	0,308	Valid
	14	X _{2.14}	0,798	0,308	Valid
	15	X _{2.15}	0,852	0,308	Valid
	16	X _{2.16}	0,822	0,308	Valid
	17	X _{2.17}	0,859	0,308	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	Y ₁	0,850	0,308	Valid
	2	Y ₂	0,862	0,308	Valid
	3	Y ₃	0,842	0,308	Valid
	4	Y ₄	0,854	0,308	Valid
	5	Y ₅	0,856	0,308	Valid
	6	Y ₆	0,859	0,308	Valid
	7	Y ₇	0,781	0,308	Valid
	8	Y ₈	0,866	0,308	Valid
	9	Y ₉	0,856	0,308	Valid
	10	Y ₁₀	0,873	0,308	Valid
	11	Y ₁₁	0,920	0,308	Valid
	12	Y ₁₂	0,805	0,308	Valid
	13	Y ₁₃	0,833	0,308	Valid
	14	Y ₁₄	0,836	0,308	Valid
	15	Y ₁₅	0,823	0,308	Valid
	16	Y ₁₆	0,788	0,308	Valid
	17	Y ₁₇	0,785	0,308	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari pada R Product moment (0,308)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument digunakan dengan pendekatan *Alpha Cronbach*, dengan kriteria reliabilitas tinggi yaitu 0,600. Hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas masing-masing variabel

NO	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,759	Reliabel
2	Komunikasi	0,770	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,772	Reliabel

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2024

Nilai reliabilitas masing-masing variabel pada tabel 3 memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner kriteria tinggi karena lebih dari 0,600 (yakni sebesar 0,759, 0,770 dan 0,772 > 0,600). Menunjukkan instrument dimensi untuk motivasi (X1), komunikasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) adalah reliabel.

3. Regresi linier berganda mengenai motivasi (X1), komunikasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) PNS analisis hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS Ver 22.00, adalah sebagai berikut

Tabel 4. Uji Regresi Berganda dengan SPSS Ver 22.00

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

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS 22,2024

Besar persamaan regresi linier berganda dari kedua variabel bebas, dilihat rumus sebagai berikut :

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

Persamaan regresi tersebut menjelaskan bahwa

46,283 = *constant* sebesar 46,283 artinya apabila variabel motivasi dan komunikasi nilai nol atau konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 46,283.

0,453 X₁ = besarnya koefisien variabel motivasi yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1% maka kinerja pegawai menurun 0,453 % dengan asumsi variabel lain (komunikasi) konstan.

-0,325X₂ = besarnya koefisien variabel komunikasi yang berarti setiap peningkatan variabel komunikasi sebesar 1% maka kinerja pegawai menurun 0,325% dengan asumsi variabel lain (motivasi) konstan.

Selanjutnya, hasil analisis nilai hitung korelasi determinasi motivasi (X1), komunikasi (X2) di Dinas Sosial AKB Kabupaten Bondowoso, dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Determinasi dan F Hitung

Dependent Variable	Independet Variable	R	R Square	Fhitung	Ftabel	Sig
Y	X1, X2	0,478 ^a	0,229 ^a	5,641	2,85	,007 ^b

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS ver. 22.00

Berdasarkan tabel 5, yakni nilai R² (R_{square}) sebesar 0,229 (22,9%), hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan variabel motivasi dan komunikasi PNS mampu menjelaskan sebesar 22,9% variabel kinerja PNS di Dinas Sosial AKB

Kabupaten Bondowoso, sisanya sebesar 77,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

Uji parsial dan uji simultan dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Uji parsial

Pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa uji signifikansi motivasi terhadap kinerja PNS, diperoleh nilai $p_{\text{value}} = 0,018$ dan nilai $t_{\text{hitung}} = 2,474$ dan $t_{\text{tabel}} = 2,023$ atau $-2,023$, atau $2,474 > 2,023$. Hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja PNS Dinas Sosial AKB Kabupaten Bondowoso. Sedangkan variable komunikasi t_{hitung} sebesar $-2,189 > t_{\text{tabel}}$ sebesar $-2,023$, nilai probabilitasnya $0,035 < 0,05$. Dapat dikatakan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS di Dinas Sosial AKB Kabupaten Bondowoso.

B. Uji Simultan (Uji Serempak)

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver 22.00 dapat dilihat pada tabel 5, dimana F_{hitung} sebesar 5,641, dan lebih besar daripada F_{tabel} (2,85), sedangkan p_{value} sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi dan Komunikasi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja PNS Kinerja PNS Dinas Sosial AKB Kabupaten Bondowoso.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, mengenai pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak ada pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso.

Hasil uji nilai t_{hitung} untuk variabel $X_1 = 2,474 > 2,023$ dan $X_2 = -2,189 > -2,023$ lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,023 berdasarkan kriteria tersebut, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso dan juga komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso. Sedangkan Nilai F_{hitung} 8,095 lebih besar dari F_{tabel} , 2,850 atau $(5,641 > 2,850)$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_2) yang menyebutkan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso. Selain itu, berdasarkan nilai determinasi (R^2) Motivasi dan Komunikasi mempunyai pengaruh sebesar 22,9% terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, perlindungan Anak dan Keluarga Berencana

Kabupaten Bondowoso dengan kategori pengaruh rendah tapi pasti dan sisanya sebesar 77,1% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

Pimpinan lebih memotivasi bawahan agar lebih giat lagi dan lebih bersemangat atau tidak malas dalam menjalankan kewajiban mereka dan mengerjakan tugas mereka dengan sebagaimana mestinya. Motivasi yang dapat dilakukan seperti memberikan *reward* setelah pegawai atau bawahan mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik misalnya dengan mengucapkan pujian atau pemberian hadiah. Dan juga pimpinan bisa mengajak para pegawai lainnya agar bisa menciptakan rasa kekeluargaan yang erat dalam aktivitasnya di kantor dan menciptakan komunikasi yang baik, agar para pegawai bisa saling merasakan apa yang rekan kerja lainnya rasakan misalnya dengan meningkatkan kepedulian antar pegawai. Selain itu pimpinan lebih bisa mengajak para pegawai agar lebih meningkatkan lagi kualitas pekerjaannya, seperti dengan memberikan pelatihan terhadap para pegawai dan para pegawai juga bisa saling berdiskusi akan kekurangan apa saja yang harus diperbaiki agar dapat meningkatkan lagi kualitas pekerjaan selain itu pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan keilmuan dengan menempug pendidikan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Devito, Joseph. A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia* Edisi Kelima: Alih Bahasa: Agus Maulana. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Hasibuan, M. S. P. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Indonesia
- Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Hakim, Lukmanul. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi Terapan. Volume 2 Nomor 2.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit PT. Remaja Kosta Karya.
- Nurchahyo, Bagus. 2018. *Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word Of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion*. Jurnal Nusamba Vol.3 No.1 April. E-Issn: 2528-0929. Universitas Gunadarma
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Putra, Udin. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako.
- Puspitasari Rita. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Skripsi. Magelang.
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara
- Samsudin, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syamsudin, Acep dan Hilman Firmansyah. “*Organisasi dan manajemen Bisnis*”, Yogyakarta: Ombak, 2016.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid II. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada