



Artikel masuk:
29 Desember 2021
Artikel diperbaiki:
21 Januari 2022
Artikel diterima:
18 Februari 2022

PENGARUH MOTIVASI KOMUNIKASI DAN
KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA APARAT
DESA DULI JAYA KECAMATAN TITEHENA
FLORES TIMUR

Reineldis Pihok Kumanireng¹
¹Pemerintah daerah Tingkat II Flores Timur Indonesia

email: reineltkuman@gmail.com

Abstract

This study is to test whether there is an effect of motivation communication and work skills on the performance of the village apparatus of Duli Jaya Village, Titehena District. The sample used for this study is the entire population because it has a population of less than 100 workers, amounting to 42 people. The data collection method used in this research is by conducting observations, interviews, questionnaires, and literature studies. By using the Hypothesis test, namely the t test and F test. Based on the test using the t test motivation has no significant effect on the performance of the apparatus with a significant value of $0.383 > 0.05$ and t count $0.882 < t$ table 1.68385 then H_0 is accepted and H_a is rejected, the results of the partial t test, communication still has no significant effect with the result $0.067 > 0.05$ and the t value of $2.060 < 1.68385$, then H_0 is accepted and H_a is rejected. For the results of the work skills t test does not have a significant effect on the performance of the apparatus with results $125 > 0.05$ and t count $1.618 < 1.68385$ then H_0 is accepted and H_a is rejected. Based on the test using the F test, it is proven that the variables of motivation, communication and work skills simultaneously do not have a significant effect on the performance of the officers, this is indicated by the sig value $111 > 0.05$ and the value of Fcount $2.138 > F$ table 2.85 So H_0 is rejected and H_a is rejected, meaning the variables are motivation, communication and Collaborative work skills do not have a significant effect on the performance of village officials in Duli Jaya Village.

Keywords: Motivation, Communication, Skills, Performance of Village Officials

Abstrak

Penelitian ini untuk menguji apakah ada pengaruh motivasi komunikasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja aparat desa Duli Jaya kecamatan Titehena. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada karena memiliki populasi kurang dari 100 orang aparat kerja yang berjumlah 42 orang. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan melakukan Observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Dengan menggunakan uji hipotesis yaitu uji t, dan uji F. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan uji t motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat dengan hasil nilai signifikan $0.383 > 0.05$ dan t hitung $0.882 < t$ tabel 1.68385 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hasil dari pengujian uji t secara parsial komunikasi tidak berpengaruh signifikan dengan hasil $0.067 > 0.05$ dan nilai t hitung $2.060 < 1.68385$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk hasil dari keterampilan kerja

pengujian t tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat dengan hasil $125 > 0.05$ dan $t \text{ hitung } 1.618 < 1.68385$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji F terbukti bahwa variabel motivasi, komunikasi dan keterampilan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat hal ini ditunjukkan dengan nilai $\text{sig } 111 > 0.05$ dan nilai F hitung $2.138 > F \text{ tabel } 2.85$ Maka H_0 ditolak dan H_a ditolak artinya variabel motivasi, komunikasi dan keterampilan kerja bersama – sama tidak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat Desa Duli Jaya.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Keterampilan, Kinerja Aparat Desa.

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari hasil capaian kinerja dalam kurun waktu tertentu. Baik atau tidaknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terjalin antara anggota organisasi, utamanya dalam menjalin koordinasi. Sejalan dengan itu, tingkat motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai turut menjadi faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja pegawai/aparat.

Pemberdayaan pegawai menjadi hal penting dalam pelaksanaan otonomi. kekuatan suatu organisasi terletak pada SDM, bukan hanya pada sistem teknologi atau sumber dananya saja. Berfungsi atau tidaknya bagian-bagian yang ada dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah disepakati dalam organisasi.

Motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Motivasi bersumber dari adanya suatu keinginan dari dalam diri seseorang untuk berkembang lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima dan kinerja yang akan di raih pegawai dengan tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja yang mereka lakukan di perusahaan atau kantor tersebut dan mendapatkan gaji yang tidak sesuai dengan hasil yang mereka kerjakan sehingga karyawan atau aparat tidak termotivasi bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus selalu memotivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Keduanya menjadi unsur utama bagi terciptanya kinerja yang di harapkan (Hamid 2014).

Komunikasi merupakan pertukaran informasi, menurut Bangun (2012:360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, oleh karena itu, komunikasi sangat diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja adalah sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, dan memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada organisasi.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai/aparat adalah keterampilan kerja. Keterampilan kerja didapatkan oleh pegawai yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya lebih banyak dan sangat di harapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing. Wahyuni (2012) menyatakan

profesi PNS yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan dipemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja.

Dalam pelaksanaan pemerintahan desa, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja Aparat Desa sangat gencar dilakukan, akan tetapi dalam kenyataannya tuntutan tersebut belum terlaksana dengan maksimal sesuai yang diharapkan. Apabila hal tersebut terus, bisa dipastikan kurang optimalnya pelaksanaan pembangunan. Berdasarkan realisasi program kerja dan kegiatan di lingkungan Desa Duli Jaya jelas terlihat bahwa kinerja pegawai/aparat belum berjalan dengan efektif.

Tujuan Penelitian

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2015:165) mengungkapkan komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu individual yang terlibat. Jadi komunikasi adalah proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain antar sesama manusia baik langsung maupun tidak langsung.

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Dunnette keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat. Keterampilan (skill) berarti suatu kemampuan aparat/pegawai yang berhubungan dengan penggunaan peralatan untuk memudahkan dalam bekerja. Tujuan di lakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa Duli Jaya.

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparat Desa

Menurut Robbins (2004) bahwa Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna tujuan kepuasan dirinya dan hasil penelitian dari Rohyati (2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat.

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Aparat Desa

Menurut Muhammad (2007:118) mengatakan bahwa komunikasi membantu pegawai dalam mengatasi masalah-masalah yang sedang dialami oleh pegawai baik internal maupun eksternal (Rochyawati & Sadari, 2014). Komunikasi yang baik mampu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dari penelitian yang dilakukan oleh Eva Silvani Lawasil dan Boge Triatmanto mengatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat. H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Aparat Desa

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi W. Soetjipto,2008:87). Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Pranata AF (2002:175) Bahwa keahlian kerja professional merupakan gambaran tumpuan dasar bagi kinerja aparat,dimana keahlian adalah bagian dari keterampilan. Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat .

H3: Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat .

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk membuat penggambaran secara sistematis,faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan analisa objektif. Sedangkan kuantitatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer, data yang dikumpulkan dari hasil penelitian secara langsung pada obyek penelitian dan dari penyebaran kusioner dan angket.

Data Sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi dari studi pustaka atau laporan –laporan dari sumber tertulis.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh aparat Desa Duli Jaya Kecamatan Titehena yang berjumlah 42 orang. Menurut Wiratman Sujarwani (104) Sampel adalah dari jumlah dan karakterteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Karena populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang. Populasi kurang dari 100 orang maka dapat dipakai rumus $N = n$ yang artinya populasi adalah sampel (Arikunto 2002) akan tetapi jumlah sampel jauh dibawah 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik dan Alat Pengumpul Data

Menurut Sugiono (2016) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga peroleh informasi tentang hal tersebut,kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independent yang meliputi Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Keterampilan Kerja Dan yang menjadi variabel Dependen adalah Kinerja Aparat Desa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Duli Jaya Kecamatan Titehena. Masyarakat Desa Duli Jaya, memiliki beraneka ragam mata pencaharian, namun profesi sebagai petanilah yang paling banyak diminati oleh masyarakat Desa Duli Jaya. Oleh sebab itu, dalam sektor pertanian banyak program yang dikembangkan oleh Pemerintah Desa,diantaranya dengan memberikan penyuluhan dan pelatihan tentang sistem penanaman, pemupukan dan usaha-usaha untuk meningkatkan penghasilan pertanian dan juga pemanfaatan lahan yang kosong untuk di tanami dengan tanaman yang produktif. Jumlah penduduk di Desa Duli Jaya pada tahun 2019-2020 mencapai 760 jiwa, laki berjumlah 350 dan perempuan 410.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21740864
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.825
Asymp. Sig. (2-tailed)		.505

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 1 hasil dari uji statistik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) atau tingkat signifikan menunjukkan angka di atas $0,505 > 0,05$ atau $0,505$ lebih besar dari $0,05$ sehingga H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa data didistribusikan normal model regresi dapat digunakan sebagai pengujian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jadi, jika hasil perhitungan nilai lebih besar dari $0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 maka dalam model regresi bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat ditunjukkan Tabel 2 di atas, menunjukkan nilai tolerance pada Motivasi, Komunika dan Keterampilan yaitu Motivasi sebesar $0,989$, Komunikasi sebesar $0,930$ dan Keterampilan $0,931$ sedangkan nilai Variance Inflation Factors (VIF) kurang dari 10 yaitu Motivasi sebesar $1,011$. Komunikasi sebesar $1,075$ dan Keterampilan sebesar $1,074$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model terdapat kesamaan atau perbedaan Variance dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan nilai signifikan lebih besar dari $0,05$. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat melalui uji statistik dengan menggunakan uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini seperti pada Tabel 3.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolera nce	VIF
1 (Constant)	4.075	5.330		.765	.449		
Motivasi	.506	.574	.133	.882	.383	.989	1.011
Komunikasih	-.498	.242	-.321	-2.060	.046	.930	1.075
Keterampilan Kerja	.511	.316	.252	1.618	.114	.931	1.074

a. Dependent Variable:
 KinerjaAparat

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2021

**Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	4.075	5.330		.765	.449
Motivasi	.506	.574	.133	.882	.383
Komunikasih	-.498	.242	-.321	-2.060	.046
Keterampilan Kerja	.511	.316	.252	1.618	.114

a. Dependent Variable:
 KinerjaAparat

Sumber: Data Primer Diolah SPSS,2021

Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser pada Tabel 3 pada kolom sig yaitu hasil regresi residual menunjukkan bahwa signifikan variabel Motivasi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,383 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. hasil regresi residual menunjukkan bahwa variabel Komunikasi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,046 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, hasil regresi residual menunjukkan bahwa variabel Keterampilan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,114 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil analisis regresi linear berganda seperti Tabel 4. Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan, dimana Konstanta, jika variabel motivasi, komunikasi, dan keterampilan sama dengan nol, maka angka 4.075 tidak ada artinya, Koefisien regresi sebesar (506) artinya jika variabel motivasi meningkat satu satuan, maka akan mengalami penurunan sebesar

(506). Jika koefisien komunikasi sebesar (489) meningkat satu satuan maka akan diikuti penurunan sebesar (498). Jika koefisien keterampilan 511 meningkat akan diikuti peningkatan sebesar 511

Tabel 4. Hasil Uji Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4.075	5.330		.765	.449
	Motivasi	.506	.574	.133	.882	.383
	Komunikasih	-.498	.242	-.321	-2.060	.046
	Keterampilan Kerja	.511	.316	.252	1.618	.114

a. Dependent Variable:
Kinerja Aparat

Analisis Deskriptif

Tabel 5. Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Motivasi (x1)	42	6	9	7.57	.630
Komunikasi (x2)	42	5	10	6.64	1.543
Keterampilan Kerja (x3)	42	5	10	8.14	1.181
Kinerja Aparat (Y)	42	6	12	8.76	2.397

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2021

Pada hasil uji deskriptif ini didapatkan bahwa semua variabel “Motivasi, Komunikasi, Keterampilan dan Kinerja Aparat” didapatkan nilai rata-rata sebesar 8.76 dengan nilai standartdeviasi sebesar 2.397 berdasarkan dari total jumlah responden, variabel yang cenderung mendominan adalah terdapat pada variabel Kinerja Aparat dengan karena variabel tersebut memiliki nilai yang lebih tinggi yaitu sebesar 12 dengan nilai terendah sebesar 6.

Hasil Uji T

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 yaitu Motivasi kerja terhadap Y yaitu kinerja aparat adalah nilai Sig sebesar 0,383 > 0,05 dan nilai Thitung sebesar 0,882 dan Ttabel $t_{(n-k-2)} = t_{(42-2-2)} = t_{(40)}$ pada taraf signifikan 5% adalah 1.68385 maka $0,882 < 1,68385$ Ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.075	5.330		.765	.449
	Motivasi	.506	.574	.133	.882	.383
	Komunikasih	-.498	.242	-.321	-2.060	.046
	KeterampilanKerj	.511	.316	.252	1.618	.114

a. Dependent Variable: KinerjaAparat

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 yaitu komunikasi terhadap Y yaitu kinerja aparat adalah nilai Sig sebesar $0,067 > 0,05$ dan nilai Thitung sebesar 2.060 dan Ttabel $dk(n-k=42-2=40)$ pada taraf signifikan 5% adalah 1.68385 maka $2.060 < 1,68385$ Ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat ditolak.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 yaitu keterampilan terhadap Y yaitu kinerja aparat adalah nilai Sig sebesar $125 > 0,05$ dan nilai Thitung sebesar 1,618 dan Ttabel $dk(n-k=42-2=40)$ pada taraf signifikan 5% adalah 1.68385 maka $1,618 < 1,68385$ Ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat ditolak.

Hasil Uji F

Tabel 7. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.026	3	11.342	2.138	.111 ^a
	Residual	201.593	38	5.305		
	Total	235.619	41			

a. Predictors: (Constant), KeterampilanKerja, Motivasi, Komunikasih

b. Dependent Variable: KinerjaAparat

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil yang diolah oleh SPSS 25. Penentuan hasil pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai sig antara nilai yang diperoleh pada tabel Anova dengan nilai sig yang telah ditentukan yakni 0,05 dengan $df 1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan $df 2 = N - k = 42 - 3 = 39$. Maka dari data tersebut Ftabel adalah 2.85. terbukti bahwa motivasi, komunikasih dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa hal ini ditunjukkan dengan nilai sig $.111 > 0,05$ nilai Fhitung $2.138 > Ftabel 2.85$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

variabel motivasi, komunikasih dan keterampilan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa duli jaya kecamatan titehena.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja aparat (Y)

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparat. dengan nilai signifikan sebesar 0,383 lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak didukung secara statistik. Maka dari itu penelitian menyimpulkan atau menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Desa Duli Jaya Titehena. Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang diteliti oleh peneliti lain yaitu: menurut Ayer, Pangemanan dan Roli (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pertanian Kabupaten Supiori. Selain adanya kesamaan dari penelitian sebelumnya peneliti juga didukung oleh teori mendorong. Menurut Bangun (2012:312) menyatakan bahwa :”Motivasi berasal dari kata motif (motive), yaitu dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar “ jadi peneliti menyimpulkan bahwa salah satu kemajuan meningkatkan kinerja aparat dari suatu instansi baik itu instansi pemerintah maupun swasta harus didasari oleh motivasi karena motivasi ini adalah salah satu kebutuhan (Rochyawati, 2017).

Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Aparat (Y)

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparat. dengan nilai signifikan sebesar 0,046 lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak didukung secara statistik. Maka dari itu penelitian menyimpulkan atau menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Desa Duli Jaya Titehena. Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang diteliti oleh peneliti lain yaitu: Maulana (2020) komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan rumah sakit mitra keluarga husada klaten. Selain dari kesamaan dengan penelitian sebelumnya peneliti didukung oleh teori komunikasi. Wibowo (2015:165) mengungkapkan komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan receiver ,dan menarik kesimpulan sebagai presepsi tentang makna sesuatu individual yang terlibat.

Keterampilan Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja aparat (Y)

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa variabel keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparat. dengan nilai signifikan sebesar 0,114 lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak didukung secara statistik. Maka dari itu penelitian menyimpulkan atau menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Desa Duli Jaya Titehena. Hasil penelitian ini sama dengan hasil yang diteliti oleh peneliti lain yaitu: Menurut Gunawan dkk (2017) menyimpulkan bahwa keterampilan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah (DPPKAD) Kabupaten Shopeng berpengaruh signifikan. Selain dari penelitian sebelumnya dan adanya kesamaan dengan peneliti sekarang, didukung juga oleh para ahli yang mengemukakan bahwa keterampilan sangat perlu untuk kinerja kerja seperti yang

diutarakan oleh Dunnette keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat. Selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (basic ability) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

Motivasi, Komunikasi, Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Aparat

Dari ketiga variabel independen secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja aparat Desa Duli Jaya Titehena. Berdasarkan analisa data menunjukkan bahwa uji hipotesis secara simultan dapat disimpulkan nilai Signifikan 0,076 lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 dan nilai F hitung 2.478 lebih kecil dari T tabel yaitu 1.68385 maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya tidak terdapat berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja aparat.

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidaksignifikan terhadap kinerja aparat Desa Duli Jaya Kecamatan Titehena.

Komunikasi kerja berpengaruh positif dan tidaksignifikan terhadap kinerja aparat Desa Duli Jaya Kecamatan Titehena.

Keterampilan kerja berpengaruh secara tidaksignifikan terhadap kinerja aparat Desa Duli Jaya Kecamatan Titehena.

Motivasi, Komunikasi, dan Keterampilan secara bersama-sama secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Desa Duli Jaya Kecamatan Titehena.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bahwa dapat dilakukan dengan menambah jumlah sampel yang tidak hanya pada Desa Duli Jaya selain itu, sebagai peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel pengamatan sehingga hasil analisis bisa lebih jelas dan lengkap. Bagi Desa Duli Jaya, diharapkan menjaga komunikasi yang baik, meningkatkan motivasi dan keterampilan kerja di Desa Duli Jaya agar kinerja aparat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani,Resty.2014. Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS Jurnal Manajemen dan Bisnis. Diakses pada 01 Maret 2018.
- Arikunto,2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.Jakarta: Rineka Cipta.
- Askolani ,Machdalena. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inti(Persero) Bandung.Jurnal Riset Manajemen Tahun 2014.
- Bangun ,Wilson.2012.Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Erlangga
- Basaria Lumbanraja.(2014).”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru diSMP Negeri 1 Pandan”. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Graduate Studies Program Indonesia Open University. Vol,4,No.1

- Bintarti Surya.(2015).” Manajemen Resiko”,Cetakan Pertama.Bekasi:Mitra Wacana Media.
- Osabiya Babatunde.(2015).”The Impact Of Leadership Style On Employee’s Performance In An Organization”. School of Management& Business Studies,Yaba College of Technology.Vol.4,No.1
- Priansa,Donni Juni.(2016).”Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Bandung:Alfabeta
- Rochyawati, F. (2017). Indikator Lingkungan Intern Pada Kinerja Keuangan Dengan Intellectual Capital Dan Size Sebagai Variabel Moderasi Dan Mediasi. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v5i1.324>
- Rochyawati, F., & Sadari, S. (2014). Dampak Tangible Dan Pengaruhnya Pada Kepuasan Konsumen Dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 2(2), 27–33. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v2i2.340>
- Sugiyono .(2014). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D.Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wibowo.(2010). Manajemen Kinerja.Jakarta : Rajawali Pers