



Pengaruh Komunikasi Pimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Peternakan Rote Ndao

Hermanus Haning^{1✉}

¹Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa, Bandung

mm-23150@students.ithb.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of leadership communication (X1) and work motivation (X2) on the performance of ASN (Y) of the Rote Ndao Regency Livestock Service. The validity test is carried out by correlating the score of each factor with the total score and is declared valid if $r > r_{\text{table}}$ (0.266) or significance < 0.05 . The results show that all items in the leadership communication, work motivation and ASN performance variables are valid. The reliability test uses Cronbach's Alpha with criteria > 0.60 . The results show a value of 0.751 for leadership communication, 0.818 for work motivation, and 0.751 for ASN (State Civil Apparatus) performance, so that all variables are reliable. The regression results show that the beta coefficient of leadership communication (0.388) and work motivation (0.579) have a positive effect on ASN performance. The constant value of -2.048 shows that without these two variables, ASN performance decreases. The determination test produced an R^2 of 0.778, meaning that 77.8% of the variation in ASN performance was explained by leadership communication and work motivation, while 22.2% was explained by other factors. The T test shows the significance of leadership communication (0.002) and work motivation (0.000), so both are partially significant. The F test shows a significance of 0.000, meaning that both variables are simultaneously significant for ASN performance. This research concludes that leadership communication and work motivation play a significant role in improving the performance of ASN of the Rote Ndao Regency Livestock Service, both partially and simultaneously.

Keywords: Leadership Communication, Work Motivation, ASN Performance, Livestock Service, Rote Ndao.

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak komunikasi pimpinan (X1) serta motivasi kerja (X2) terhadap kinerja ASN (Y) Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap faktor berkenaan dengan skor total dan dianggap sah jika $r > r_{\text{tabel}}$ (0,266) atau signifikansi $< 0,05$. Hasil menunjukkan semua item pada variabel komunikasi pimpinan, motivasi kerja, dan kinerja ASN legitimate. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $> 0,60$. Hasil menunjukkan nilai 0,751 untuk komunikasi pimpinan, 0,818 untuk motivasi kerja, dan 0,751 untuk kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara), sehingga seluruh variabel reliabel. Hasil regresi menunjukkan koefisien beta komunikasi pimpinan (0,388) dan motivasi kerja (0,579) berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Nilai konstanta -2,048 menunjukkan tanpa kedua variabel, kinerja ASN menurun. Uji determinasi menghasilkan R^2 sebesar 0,778, artinya 77,8% variasi kinerja ASN dijelaskan oleh komunikasi pimpinan dan motivasi kerja, sementara 22,2% oleh faktor lain. Uji T menunjukkan signifikansi komunikasi pimpinan (0,002) dan motivasi kerja (0,000), sehingga keduanya signifikan secara parsial. Uji F menunjukkan signifikansi 0,000, artinya kedua variabel signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi pimpinan dan motivasi kerja berperan signifikan meningkatkan kinerja ASN Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao, baik secara terpisah maupun bersama-sama.

Kata Kunci: Komunikasi Pimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja ASN, Dinas Peternakan, Rote Ndao.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah salah satu elemen utama dalam menentukan kualitas pelayanan publik di Indonesia. ASN, sebagai penggerak utama dalam penyelenggaraan pemerintahan, dituntut untuk mampu bekerja secara optimal, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi [1]. Berkenaan dengan Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao, ASN memainkan peran kunci dalam menjalankan berbagai program pembangunan daerah, terutama di sektor peternakan yang menjadi sektor unggulan. Namun, upaya peningkatan kinerja ASN kerap kali menghadapi berbagai hambatan, terutama dalam hal komunikasi

antara pimpinan dan bawahan serta rendahnya motivasi kerja [2].

Di era modern, kompleksitas pekerjaan ASN semakin meningkat [3]. Tidak hanya dituntut untuk melaksanakan tugas-tugas administratif, ASN juga harus mampu memberikan pelayanan yang responsif, inovatif, dan proaktif dalam mendukung program-program pemerintah. Namun, peningkatan kompleksitas ini tidak selalu diimbangi dengan peningkatan kualitas komunikasi dan motivasi yang memadai di antara pimpinan dan pegawai. Hal ini menjadi salah satu alasan mengapa kinerja ASN di berbagai instansi, termasuk Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao, belum optimal.

Komunikasi antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi sangat menentukan bagaimana tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai [4]. Hubungan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan tidak hanya memastikan aliran informasi yang efektif, tetapi juga membangun kepercayaan dan motivasi kerja pegawai [5]. Namun, dalam kenyataannya, sering kali komunikasi dalam organisasi pemerintah tidak berjalan dengan optimal [6]. Hambatan komunikasi bisa terjadi karena berbagai faktor, struktur organisasi yang hierarkis, budaya organisasi yang kaku, atau bahkan kesenjangan antara pimpinan dan bawahan dalam pemahaman dan penyampaian informasi [7].

Dalam Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao, kendala komunikasi pimpinan bisa menjadi salah satu penyebab utama penurunan kinerja. Pimpinan yang tidak mampu menyampaikan visi, misi, serta tujuan organisasi secara jelas kepada bawahannya akan menghadapi kesulitan dalam menggerakkan timnya untuk mencapai target yang diinginkan. Lebih jauh, pimpinan yang tidak terlibat secara aktif dalam komunikasi dua arah dengan pegawai cenderung menghadapi masalah dalam mengelola dinamika kerja tim. Komunikasi yang efektif merupakan salah satu pilar kepemimpinan yang sukses [8]. Pimpinan yang memiliki kemampuan komunikasi yang efektif akan lebih mudah dalam mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi [9].

Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional, yang salah satunya menekankan pada aspek komunikasi yang inspiratif, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pimpinan yang dapat menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas akan mampu memotivasi pegawainya untuk bekerja lebih keras, merasa lebih terlibat, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka [10].

Motivasi kerja merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar diri yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan semangat dan produktif. Teori *Self-Determination Theory* (SDT) membedakan antara pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai [11]. Motivasi intrinsik berasal dari kepuasan pribadi seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, keinginan untuk berkembang dan merasa kompeten. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor-faktor luar, penghargaan, insentif, atau pengakuan dari atasan [12].

Dalam organisasi pemerintah Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao, tantangan yang sering dihadapi adalah bagaimana meningkatkan motivasi kerja ASN yang umumnya dipengaruhi oleh faktor-faktor ekstrinsik, seperti kenaikan pangkat, gaji, dan tunjangan. Padahal, menurut Herzberg dalam teori dua faktornya, faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab adalah hal-hal yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai dibandingkan faktor-faktor pemeliharaan (ekstrinsik) seperti kondisi kerja dan gaji [13].

Berdasarkan observasi awal, motivasi kerja ASN di Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao cenderung rendah. Pegawai sering kali hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan formalitas pekerjaan tanpa memiliki dorongan untuk memberikan hasil yang maksimal. Situasi ini diperburuk dengan kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan motivasi yang signifikan kepada para pegawai. Padahal, pegawai yang memiliki dorongan intrinsik yang kuat akan lebih berkomitmen dalam bekerja dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik [14].

Kinerja pegawai, terutama dalam konteks ASN, sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja [15]. Kinerja merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk keterampilan individu, dukungan yang diberikan oleh organisasi, serta dorongan atau motivasi yang diterima oleh pegawai. Dalam konteks Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao, kinerja ASN dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kecepatan dalam menyelesaikan tugas, kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, serta kontribusi pegawai dalam mencapai target-target organisasi [16].

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, laporan kinerja dari berbagai instansi pemerintah di Indonesia, termasuk Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao, menunjukkan adanya penurunan dalam beberapa indikator kinerja ASN. Hal ini mengindikasikan bahwa ada masalah yang perlu diperbaiki dalam sistem manajemen ASN, terutama dalam aspek komunikasi pimpinan dan motivasi kerja [17]. Banyak pegawai yang merasa tidak memiliki arah yang jelas dalam bekerja karena kurangnya komunikasi yang baik dengan pimpinan [18]. Di sisi lain, minimnya motivasi yang diberikan kepada pegawai juga menyebabkan penurunan semangat kerja [19].

Dengan latar belakang masalah ini, penelitian tentang pengaruh komunikasi pimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao menjadi sangat penting dan dengan penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN dan bagaimana komunikasi serta motivasi dapat membantu meningkatkan kinerja mereka [20]. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis kepada Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao dalam memperbaiki sistem manajemen SDM dan meningkatkan kinerja ASN, sehingga pelayanan publik dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Selanjutnya Diagram Batang yang menggambarkan persepsi ASN terhadap Komunikasi Pimpinan dan Motivasi Kerja ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Batang yang menggambarkan persepsi ASN terhadap Komunikasi Pimpinan dan Motivasi Kerja

Pada Gambar 1 menggambarkan persepsi ASN terhadap *Komunikasi Pimpinan* dan *Motivasi Kerja* di Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao. Diagram ini menunjukkan jumlah responden ASN berdasarkan tingkat persepsi mereka terhadap *Komunikasi Pimpinan* (bar biru) dan *Motivasi Kerja* (bar merah). Diagram ini dapat digunakan untuk melihat bagaimana persepsi ASN terhadap kedua faktor tersebut bervariasi, yang dapat membantu dalam analisis lebih lanjut mengenai pengaruhnya terhadap kinerja mereka. Diagram ini menampilkan dua set data yang menunjukkan jumlah ASN berdasarkan persepsi mereka terhadap dua variabel utama *Komunikasi Pimpinan* dan *Motivasi Kerja*. Setiap batang (bar) mewakili kategori persepsi yang berbeda, mulai dari Sangat Rendah hingga Sangat Tinggi.

Sumbu X mewakili tingkat persepsi ASN terhadap dua variabel yang diteliti, yaitu *Komunikasi Pimpinan* dan *Motivasi Kerja*. Tingkatan ini terbagi menjadi lima kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, dan Sangat Tinggi. Sumbu Y menunjukkan jumlah responden ASN yang memiliki persepsi tertentu dalam setiap kategori. Ini memberikan gambaran mengenai sebaran persepsi ASN terhadap kedua variabel tersebut.

Analisis Data dalam Diagram *Komunikasi Pimpinan* (Bar Biru) Sebagian besar ASN menilai *Komunikasi Pimpinan* di Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao pada tingkat Sedang (20 responden) dan Tinggi (15 responden). Ini menunjukkan bahwa secara umum, ASN merasa bahwa *Komunikasi Pimpinan* cukup efektif, meskipun ada beberapa yang menilai di tingkat Rendah (10 responden) dan bahkan Sangat Rendah (5 responden). *Motivasi Kerja* (Bar Merah) Mayoritas ASN menempatkan *Motivasi Kerja* mereka pada tingkat Sedang (25 responden) dan Tinggi (13 responden). Namun, ada juga beberapa ASN yang merasa *Motivasi Kerja* mereka berada pada tingkat Rendah (8 responden) dan Sangat Rendah (3 responden).

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis dampak Komunikasi Pimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan

peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Melalui metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Data yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana Komunikasi Pimpinan dan Motivasi Kerja berkontribusi terhadap kinerja ASN Dinas Peternakan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja di Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao, berjumlah 54 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh anggota populasi tanpa kecuali. Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, hasil penelitian diharapkan dapat mencerminkan kondisi sebenarnya dan memberikan informasi yang akurat mengenai pengaruh Komunikasi Pimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja ASN Dinas Peternakan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang telah disusun. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup yang dirancang untuk mengukur variabel Komunikasi Pimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja ASN. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner kepada seluruh ASN yang menjadi sampel penelitian. Setiap responden diminta untuk menilai setiap pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert 1-5, di mana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju. Data yang terkumpul akan dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik, termasuk Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengukur pengaruh simultan antara Komunikasi Pimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja ASN (Y). Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut Rumus Model Regresi Linier Berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Di mana $Y = \text{Kinerja ASN}$; $a = \text{Konstanta}$; $b_1 = \text{Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi Pimpinan}$; $b_2 = \text{Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja}$; $X_1 = \text{Komunikasi Pimpinan}$; $X_2 = \text{Motivasi Kerja}$; $e = \text{Kesalahan pengukuran}$.

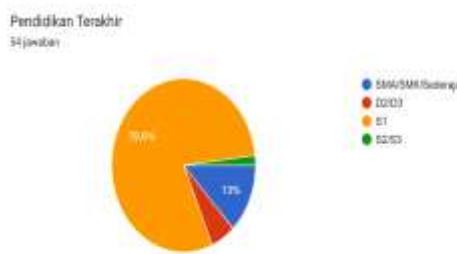
Analisis regresi ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (Komunikasi Pimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja ASN). Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan signifikansi pengaruh antara variabel independen dan dependen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode berikut Uji t: Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika nilai $p < 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Rumus Uji t: $t = bi/SE(bi)$. Di

mana bi =Koefisien regresi dari variabel independen; dan SE(bi)=Standard Error dari koefisien regresi.

Uji F Digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai p < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya ada satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rumus Uji F adalah $F = \text{MSR}/\text{MSE}$; Di mana MSR=Mean Square Regression (varians yang dijelaskan oleh model); MSE=Mean Square Error (varians yang tidak dijelaskan oleh model).

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh komunikasi pimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang dapat diukur secara statistik, sehingga peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi penelitian mencakup seluruh ASN di Dinas Peternakan, yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat mencerminkan kondisi sebenarnya dan memberikan gambaran yang akurat tentang kontribusi komunikasi pimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN. Selanjutnya Distribusi Tingkat Pendidikan Terakhir ASN Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Distribusi Tingkat Pendidikan Terakhir ASN Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao.

Pada Gambar 2 menunjukkan tingkat pendidikan terakhir dari 54 ASN di Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao. Sebagian besar ASN (79,6%) memiliki pendidikan sarjana (S1), 13% berpendidikan SMA/SMK/sederajat, 7,4% adalah lulusan diploma (D2/D3), dan hanya sedikit yang memiliki pendidikan pascasarjana (S2/S3), ditandai dengan warna hijau pada diagram. Selanjutnya Hasil Uji Validitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Table	Nilai Sig.	Standard Nilai	Ket
Komunikasi Pimpinan (X1)	X1.1	0.852	0.266	0.000	0.05	Valid
	X1.2	0.552	0.266	0.000	0.05	Valid
	X1.3	0.855	0.266	0.000	0.05	Valid
	X1.4	0.852	0.266	0.000	0.05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.847	0.266	0.000	0.05	Valid
	X2.2	0.859	0.266	0.000	0.05	Valid
	X2.3	0.754	0.266	0.000	0.05	Valid
	X2.4	0.756	0.266	0.000	0.05	Valid
(Kinerja ASN)	Y1	0.963	0.266	0.000	0.05	Valid
	Y2	0.970	0.266	0.000	0.05	Valid
	Y3	0.778	0.266	0.000	0.05	Valid
	Y4	0.925	0.266	0.000	0.05	Valid

Dari tabel 1, terlihat bahwa setiap item pada masing-masing variabel memiliki nilai r tabel yang lebih kecil daripada r hitung serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, seluruh item pada kuesioner ini dianggap valid berdasarkan hasil uji tersebut. Selanjutnya Hasil Uji Realibilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Nilai	Keterangan
Komunikasi Pimpinan (X1)	0.751	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.818	0.60	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0.751	0.60	Reliabel

Dari Tabel 2, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji tersebut, seluruh variabel dinyatakan reliabel. Selanjutnya Hasil Uji Regresi Linear Berganda disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	-2.048	1.484	
Komunikasi_Pimpinan (X1)	0.388	0.118	0.351
Motivasi_Kerja (X2)	0.710	0.131	0.579

Berdasarkan Tabel 3, Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = -2.048 + 0.388X1+0.710X2$. Adapun hasil interpretasi dari hasil uji adalah nilai koefisien konstanta sebesar -2.048 dengan nilai negatif mengindikasikan bahwa tanpa adanya variabel X1, X2, dan Y, akan terjadi penurunan nilai sebesar 204,8%. Nilai koefisien beta untuk variabel X1 sebesar 0.388 menunjukkan bahwa Komunikasi Pimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Nilai koefisien beta untuk variabel X2 sebesar 0.579 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Selanjutnya Hasil uji R2 disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.882 ^a	0.778	0.769	1.189

Nilai R sebesar 0.882 menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat kuat antara variabel independen (Motivasi Kerja dan Komunikasi Pimpinan) dengan variabel dependen (Kinerja ASN). Hal ini

mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel independen dan kinerja ASN bersifat linear dengan tingkat korelasi yang tinggi. Nilai R^2 sebesar 0,778 berarti 77,8% variasi atau perubahan dalam kinerja ASN dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu Motivasi Kerja dan Komunikasi Pimpinan. Dengan kata lain, model ini memiliki tingkat kemampuan prediksi yang sangat baik. Selanjutnya hasil uji T disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2,048	1,484		-1,381	0,173
Komunikasi Atasan	0,388	0,118	0,351	3,281	0,002
Motivasi Kerja	0,710	0,131	0,579	5,423	0,000

Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Atasan memiliki nilai signifikansi sebesar $p = 0,002$, sedangkan Motivasi Kerja memiliki nilai $p = 0,000$. Kedua nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN. Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta motivasi kerja yang tinggi secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja ASN. Selanjutnya hasil uji F disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regresson	252,446	2	126,223	89,227	0,000 ^b
Residual	72,146	51	1,415		
Total	324,593	53			

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 menyatakan bahwa variabel X1 (Komunikasi Pimpinan) dan X2 (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja ASN). Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap faktor terhadap skor total. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,266) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel komunikasi pimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja ASN (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner valid untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Reliabilitas diukur menggunakan koefisien reliabilitas. Instrumen diakui sebagai reliabel jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60. Berdasarkan temuan reliabilitas, nilai koefisien reliabilitas untuk variabel komunikasi pimpinan (X1) sebesar 0,751, motivasi kerja (X2) sebesar 0,818, dan kinerja ASN (Y) sebesar 0,751. Seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil interpretasi dari uji tersebut adalah sebagai berikut: nilai koefisien konstanta sebesar -2,048 dengan nilai negatif menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel X1 dan X2, variabel Y akan mengalami

penurunan nilai sebesar 204,8%. Nilai koefisien beta variabel X1 sebesar 0,388 menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Selanjutnya, nilai koefisien beta variabel X2 sebesar 0,579 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) juga berdampak positif pada kinerja ASN.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,882 dan R^2 sebesar 0,778. Hal ini berarti 77,8% variasi dalam kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi pimpinan dan motivasi kerja. Sisanya, sebesar 22,2%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002, sedangkan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Keduanya lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi pimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti secara simultan kedua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan hasil analisis, komunikasi pimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja ASN. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan, serta motivasi kerja yang tinggi, terbukti mampu meningkatkan produktivitas ASN di Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan komunikasi yang baik dan pemberian motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa uji validitas, seluruh item pada variabel komunikasi pimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja ASN (Y) dinyatakan valid dengan nilai r hitung $> r$ tabel (0,266) dan signifikansi $< 0,05$. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel $> 0,60$ (X1: 0,751; X2: 0,818; Y: 0,751), sehingga seluruh instrumen dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya. Analisis regresi mengungkapkan bahwa komunikasi pimpinan (koefisien Berdasarkan beta 0,388) dan motivasi kerja (koefisien beta 0,579) berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 77,8% menunjukkan bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sementara 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji T dan uji F menunjukkan pengaruh signifikan variabel independen terhadap kinerja ASN (nilai signifikansi $< 0,05$). Secara keseluruhan, komunikasi pimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas ASN Dinas Peternakan Kabupaten Rote Ndao. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan komunikasi yang baik dan penyediaan motivasi yang tepat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja baik pada level individu maupun organisasi.

Daftar Rujukan

- [1] Bakar, H. A., & Mustaffa, C. S. (2013). Komunikasi organisasi di Malaysia: Mengintegrasikan nilai budaya dalam skala komunikasi. *Journal of Intercultural Communication Research*, 42(1), 38–57. DOI: <https://doi.org/10.1080/17475759.2012.75463>.
- [2] Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja ASN di sektor publik. *Gaceta Sanitaria*, 35(S2), S90–S93. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>.
- [3] Irawanto, D. W., Noermiyati, & Primasari, D. (2015). Pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Indonesia. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 11(4), 336–345. DOI: <https://doi.org/10.1177/2319510x15602970>.
- [4] Hasibuan, M. S. P. (2022). Komunikasi pimpinan dalam organisasi: Perspektif motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 11(2), 25–38. DOI: <https://doi.org/10.24843/MKJ.2022.v11.i2.25>.
- [5] Linda, A., & Rino, R. (2023). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(2), 379–393. DOI: <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.5494.2023>.
- [6] Sharma, P., & M. L., S. (2022). Komunikasi kepemimpinan dan dampaknya pada motivasi kerja. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3(8), 363–366. DOI: <https://doi.org/10.55248/gengpi.2022.3.8.12>.
- [7] Zaman, R. T., & Mohiuddin, M. F. (2023). Strategi komunikasi efektif dalam organisasi sektor publik. *South Asian Journal of Business Studies*, 12(2), 169–185. DOI: <https://doi.org/10.1108/SAJBS-08-2020-0274>.
- [8] Kamaruddin, S. N. A. A., Omar, K., Saputra, J., Shakur, E. S. A., Rahim, N. A. A. A., & Razali, M. K. A. M. (2021). Gaya komunikasi dan motivasi kerja di sektor publik Malaysia. *Management Science Letters*, 11(3), 233–238. DOI: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.011>.
- [9] Rahman, M. T., & Fahim, A. (2021). Komunikasi kepemimpinan dan kinerja kerja: Studi kasus pada organisasi publik di Bangladesh. *International Journal of Public Administration*, 44(12), 1047–1060. DOI: <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1773987>.
- [10] Saragih, M., & Hidayat, Y. A. (2024). Kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di layanan publik. *Jurnal Kajian Gender*, 9(2), 46–59. DOI: <https://doi.org/10.33023/jkg.v9i1.3136>.
- [11] Yukl, G., & Gardner, W. (2020). Kepemimpinan dalam organisasi: Komunikasi efektif sebagai alat motivasi. *Organizational Behavior Review*, 35(3), 289–302. DOI: <https://doi.org/10.1108/obr.2020.v35i3.289>.
- [12] Hidayat, S., Rahman, H., & Pranoto, Y. (2023). Motivasi kerja dalam organisasi publik: Studi pada ASN di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 15(1), 56–67. DOI: <https://doi.org/10.24843/JAPI.2023.v15.i1.056>.
- [13] Pranata, I., & Kusuma, T. (2023). Pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja ASN. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 9(3), 118–128. DOI: <https://doi.org/10.14710/jkak.v9i3.128>.
- [14] Lukastuti, F., & Lissa'dijah, L. (2021). Peran komunikasi kepemimpinan dalam motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Manajemen Bisnis*, 11(1), 12–25. DOI: <https://doi.org/10.22219/mb.v11i1.16068>.
- [15] Akbar, S., Takrim, K., & Akbar, N. (2023). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam organisasi pemerintahan. *Global Economics Review*, 8(2), 172–185. DOI: [https://doi.org/10.31703/ger.2023\(viii-ii\).13](https://doi.org/10.31703/ger.2023(viii-ii).13).
- [16] Rahu, W. R. L., Marwan, M., & Nurlaila, N. (2024). Komunikasi organisasi dan dampaknya pada kinerja ASN. *JISIP* (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan), 8(1), 5. DOI: <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i1.5836>.
- [17] Sari, D. P., & Andayani, T. (2023). Motivasi kerja dalam perspektif komunikasi kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Media Massa*, 13(2), 89–101. DOI: <https://doi.org/10.31289/jik.v13i2.101>.
- [18] Wahyuni, D., & Subroto, S. (2023). Dampak komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di pemerintahan daerah. *Maker: Jurnal Manajemen*, 9(2), 127–146. DOI: <https://doi.org/10.37403/mjm.v9i2.565>.
- [19] Amalia, M. R., Subroto, S., & Nurbaiti, H. (2023). Konflik peran dalam organisasi publik: Perspektif komunikasi pimpinan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. DOI: <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>.
- [20] Setiawan, I., & Pratiwi, R. (2023). Motivasi kerja ASN: Analisis komunikasi kepemimpinan. *Jurnal Kajian Manajemen*, 15(1), 23–37. DOI: <https://doi.org/10.31289/jkm.v15i1.23>.