

Pengaruh Pengambilan Keputusan dan Komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar

Amiruddin

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

E-mail: Amiruddinamir091065@gmail.com

Article History:

Received: 20 Desember 2023

Revised: 27 Desember 2023

Accepted: 29 Desember 2023

Keywords: *Decision Making, Communication, Performance.*

Abstract: *The purpose of this study is to explain the effect of decision making and communication on employee performance. To find out how big the influence of decision making on employee performance, to find out how much influence communication has on employee performance at the Makassar City Communication and Information Office. The type of research used is quantitative, with a population of 45 at the same time being a sample or respondent which is called a saturated sample. The data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability, and the analytical technique used was the classical assumption test, the data analysis method used multiple linear regression with t test (partial), f test (simultaneous), and determination test (R²) using the program SPSS Version 23. The results of this study indicate that partially the decision-making and communication variables have a positive and significant effect on employee performance. And the variables of decision making and communication have a simultaneous effect on employee performance at the Makassar City Communication and Information Office.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subjek dalam melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu orang yang ingin terus berusaha belajar dan bekerja keras harus antusias dan bertanggung jawab, sehingga potensi yang dimiliki pegawai dapat dioptimalkan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan sekarang adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dan mempelajarinya dengan benar dan cepat untuk perubahan teknologi yang terjadi saat ini. Dalam keadaan seperti ini terutama dalam teknologi, sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Eisenfuhr (dalam Luneburg, 2010) pengambilan keputusan adalah proses membuat pilihan dari sejumlah alternatif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Definisi ini memiliki tiga kunci elemen, Pertama pengambilan keputusan melibatkan membuat pilihan dari sejumlah pilihan, Kedua pengambilan keputusan adalah proses yang melibatkan lebih dari sekedar pilihan akhir dari antara alternatif, Ketiga hasil yang diinginkan yang disebutkan dalam

definisi melibatkan tujuan atau target yang dihasilkan dari aktivitas mental bahwa pembuat keputusan terlibat dalam mencapai keputusan akhir (dalam Lunenburg, 2010).

Menurut Moejiono (2002) memandang bahwa Kepemimpinan tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, Karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin (Moejiono, 2002)

Gaya-gaya pengambilan keputusan para peneliti telah mengklasifikasikan gaya pengambilan keputusan dalam berkarir menjadi tiga kategori :

1. Rasional, gaya ini berciri dengan kemampuan untuk mengenali konsekuensi dari keputusan sebelumnya untuk keputusan nanti. Hal ini membutuhkan perspektif waktu yang panjang dimana beberapa keputusan berurutan dipandang sebagai means-endchain. Untuk memperjelas fikiran seorang individu , Individu mengantisipasi kebutuhan untuk membuat keputusan di masa depan dan mempersiapkan mereka dengan mencari informasi tentang diri dan situasi yang diantisipasi. Keputusan individu dilakukan melalui dengan berhati-hati dan logis, dimana informasi yang akurat tentang situasi diperoleh dan penilaian diri individu ialah realistik. Gaya ini merupakan pembuat keputusan aktualisasi diri yang ideal.
2. Intuitif, Seperti dalam gaya rasional pengambilan keputusan intuitif menerima tanggung jawab untuk pengambilan keputusan, gaya intuitif bagaimanapun sedikit antisipasi masa depan, perilaku mencari informasi atau mempertimbangkan factor-factor logis. Sebaliknya hal ini ditandai dengan penggunaan fantasi, perhatian untuk menyajikan perasaan dan kesadaran diri emosional sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Komitmen untuk tindakan tercapai relatif cepat dan kasar “Kebenaran” yang dirasakan secara internal. Seringkali individu tidak dapat menyatakan secara eksplisit bagaimana ia memutuskan sesuatu. Gaya ini cenderung menghasilkan pengambilan keputusan yang efektif dibanding gaya rasional , karena ketidaktepatan dari waktu ke waktu dalam keadaan internal individu dan kapasitas yang terbatas untuk secara akurat mewakili situasi yang asing dalam fantasi.
3. Dependen, berbeda dengan gaya rasional dan intuitif , gaya dependen ditandai dengan penolakan tanggung jawab pribadi untuk pengambilan keputusan dan proyeksi tanggung jawab diri sendiri

Komunikasi merupakan aktivitas utama dan yang pertama dilakukan oleh manusia untuk memulai proses kehidupan, dengan berkomunikasi manusia mampu mengetahui sesuatu yang sebelumnya tidak tahu kemudian menjadi tahu. Dimana komunikasi tersebut sangatlah penting dalam kelangsungan hidup suatu lembaga atau instansi. Oleh karena itu komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Joseph A. Devito Sebagaimana dikutip dari jurnal Proses Komunikasi Interpersonal anantara Guru dengan Murid Penyandang Autis di Kursus Piano Sforzando Surabaya (2013), Devito menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan secara verbal maupun nonverbal antara dua orang atau lebih yang saling mempengaruhi.

Berdasarkan peraturan pemerintah No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi perangkat Daerah. Pada pasal 21 perda No. 3 Tahun 2009 disebutkan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas pokok merumuskan serta membina dan mengendalikan kebijakan dibidang komunikasi dan informasi, meliputi pengembangan serta pos dan telekomunikasi. Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandingan yang menjadi kewenangan daerah serta melaksanakan tugas dekonsentrasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dalam melaksanakan

tugas pokok tersebut Dinas Komunikasi Informatika, statistic dan persandingan Provinsi Sulawesi Selatan mempunya fungsi-fungsi yang harus dijalankan dalam mewujudkan tercapainya tugas pokok.

Terdapatnya beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar , Dugaan korupsi proyek CCTV pada Diskominfo Makassar,Wali Kota Makassar Ramdhan 'Danny' Pomanto menegaskan yang harus bertanggung jawab adalah pejabat di masa itu. Danny memastikan pihaknya akan tetap mengusut dugaan korupsi proyek CCTV itu karena telah merugikan keuangan negara lebih dari Rp 2 milyar, meski Kepala Dinas Kominfo saat dugaan korupsi itu terjadi sudah tidak lagi menjabat karena dijatuhi sanksi nonaktif. . Dari permasalahan yang ada maka peneliti mengambil judul ini.

LANDASAN TEORI

Pengambilan Keputusan

Menurut Robbins (2007), pengambilan keputusan adalah penentuan pilihan di antara dua atau lebih alternatif. Terry (2003) menyatakan bahwa pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku dari dua alternatif atau lebih, tindakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi melalui pemilihan satu diantara alternatif-alternatif yang memungkinkan.

Menurut Wang dan Ruhe (2007) berpendapat bahwa pengambilan keputusan adalah proses yang memilih pilihan yang lebih disukai atau suatu tindakan dari antara alternatif atas dasar kriteria atau strategi yang diberikan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2010) berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan suatu proses pengambilan pilihan dari sejumlah alternatif yang didalamnya terdapat elemen-elemen informasi, tujuan, pilihan tindakan, kemungkinan tindakan-hasil, nilai yang berhubungan dengan tujuan setiap hasil dan salah satu pilihan tindakan.

Menurut Syamsi (2010), dasar-dasar pengambilan keputusan yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Instuisi

Pengambilan keputusan yang berdasarkan atas intuisi atau perasaan memiliki sifat subjektif, sehingga mudah terkena pengaruh. Pengambilan keputusan berdasarkan hal ini mengandung beberapa kebaikan maupun kelemahan.

2. Pengalaman

Pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman memiliki suatu manfaat bagi pengetahuan yang praktis. Karena pengalaman sebagai sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasai, ditanggung seseorang yang dapat memperkirakan atau memperhitungkan untung ruginya terhadap keputusan yang akan dihasilkan. Karena pengalaman, seseorang bisa menduga masalahnya walaupun hanya dengan melihat sepintas saja dan dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalahnya.

3. Fakta

Pengambilan keputusan berdasarkan fakta dapat memberikan keputusan yang sehat, solid, dan baik. Dengan fakta maka tingkat kepercayaan terhadap pengambilan keputusan dapat diterima dapat menerima keputusan-keputusan yang dibuat itu dengan rela dan lapang dada.

4. Wewenang

Pengambilan keputusan yang berdasarkan wewenang biasanya dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya atau orang yang lebih tinggi kedudukannya kepada orang yang lebih rendah kedudukannya. Pengambilan keputusan hal ini juga memiliki kelemahan dan kelebihan.

5. Logika

Pengambilan keputusan yang berdasarkan rasional, keputusan yang dihasilkan bersifat

.....

objektif, logis, lebih transparan, dan konsisten, hingga dikatakan dapat mendekati kebenaran atau sesuai apa yang diinginkan.

Menurut Engel dkk (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan, yaitu:

1. Belajar dan ingatan

Belajar merupakan perubahan tingkah laku seseorang yang bersumber dari adanya pengalaman. Seseorang memperoleh sikap, nilai, selera, perilaku, kesukaan, makna-makna simbolis melalui belajar. Kebudayaan dan kelas sosial memberikan pengalaman belajar melalui sekolah, organisasi keagamaan, keluarga dan teman

2. Gaya hidup

Gaya hidup adalah fungsi dari karakteristik seseorang yang telah terbentuk melalui interaksi sosial. Gaya hidup individu didasari oleh konsep dirinya yaitu sikap yang dianut seseorang dalam dirinya. Gaya hidup merupakan pendorong dasar yang mempengaruhi kebutuhan dan sikap individu.

3. Sikap

Ada tiga komponen sikap, yaitu kognitif, afektif dan perilaku. Kognitif berarti keyakinan atau pengetahuan individu terhadap objek. Afektif berarti perasaan atau reaksi emosional terhadap objek. Sedangkan perilaku merefleksikan tindakan yang tampak dan pernyataan dari intensi perilaku dengan mempertimbangkan atribut fisik dari suatu objek. Ketiga komponen sikap akan konsisten satu sama lainnya.

4. Motivasi dan kepribadian

Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan perilaku dan memberikan arah serta tujuan bagi perilaku seseorang. Sedangkan motif adalah konstruk yang menggambarkan kekuatan dalam diri yang tidak dapat diamati, merangsang respon perilaku dan memberikan arah spesifik terhadap respon tersebut. Ketika motivasi mengarahkan kekuatan yang mengakibatkan perilaku seseorang memiliki tujuan, maka kepribadian akan mengarahkan perilaku yang dipilih untuk mencapai tujuan dalam situasi yang berbeda.

5. Persepsi

Dasar dari pengambilan keputusan adalah adanya informasi. Mengumpulkan informasi, memprosesnya, dan menyimpan sebagian informasi, serta menambah dan menggabungkan informasi yang baru dengan yang lama sehingga akan menghasilkan suatu pemecahan masalah dalam bentuk adanya keputusan. Ada empat langkah utama dalam menghasilkan informasi yaitu pengenalan (*exposure*), perhatian (*attention*), interpretasi (*interpretation*) dan ingatan (*memory*). Informasi tersebut merupakan fakta, perkiraan, prediksi dan hubungan yang digeneralisasikan dan digunakan konsumen untuk menggali dan memecahkan masalah.

Komunikasi

Menurut Maulana & Gumelar (2013), mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi pada dua individu, seperti orang tua- anak, suami-istri, dua sahabat dekat, dua sejawat, guru- murid dan sebagainya. Berkomunikasi dengan orang lain berarti kita belajar makna cinta, kasih sayang, simpati, rasa hormat, rasa bangga bahkan iri hati dan kebencian. Melalui komunikasi kita dapat mengalami berbagai kualitas perasaan itu dan membandingkan antara perasaan yang satu dengan perasaan yang lainnya.

R. Wayne Pace Menurut Pace, komunikasi adalah proses komunikasi antara dua orang atau lebih secara tatap muka, yang memungkinkan komunikator menyampaikan pesan secara langsung, dan komunikasi menanggapi pada saat yang bersamaan.

Menurut Devito (dalam Maulana & Gumelar,2013) komunikasi adalah penyampaian pesan

oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera.

Kinerja

Wibowo (2011), menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Menurut Moeheriono (2012), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. kompetensi / Kemampuan, kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.
 2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
 3. Rancangan Kerja, adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya
 4. Kepribadian, kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik
 5. Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).
 6. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya
 7. Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
 8. Kepuasan kerja adalah senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
 9. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
-

10. Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahannya dalam kondisi kurang baik.
11. Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
12. Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara atau serangkaian langkah yang dipilih oleh peneliti untuk memperoleh data dalam melakukan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau beragam sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi atau sumber informasi majemuk (misalnya, pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dan dokumen dan berbagai laporan) dan melaporkan deskripsi kasus atau tema kasus (Creswell, 2015: 135).

Analisis data adalah sebuah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiono, 2014). Item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju, sangat tidak setuju, sangat baik, sangat tidak baik, sangat bisa dan sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala likert sebagai berikut :

1. Variabel dalam penelitian ini terdapat variabel terikat yaitu terdiri dari Pengambilan keputusan (X1) dan Komunikasi (X2), dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y).
2. Instrumen dalam penelitian Pengambilan keputusan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2), dan Kinerja (Y) berupa kuesioner dengan scoring model likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), Nilai Untuk Jawaban Responden Terhadap Kuesioner.
 - a. Menurut Singarimbun dan Effendi (2008), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas
 - b. Uji Realibitas, Ghazali (2009) menyatakan bahwa realibitas adalah alat untuk mengukur kuesioner dan merupakan indikator variabel atau struktur. Koesioner dikatakan dapat diandalkan jika orang tersebut menggapai pernyataan tetap atau stabil dari waktu ke waktu. Jika nilai $\alpha > 0.60-0.79$ berarti keandalan dapat diterima, jika $\alpha > 0.80$ menunjukkan bahwa semua elemen dapat diandalkan dan semua tes memiliki keandalan yang kuat secara konsisten sedangkan di bawah $0.50 <$ maka reliabilitas rendah
3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedostisitas. Berikut ini beberapa metode pengujannya

Anallisi Regresi Linear Berganda Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat .

pengaruh variable independen (X) yang ditunjukkan oleh Pengambilan keputusan (X1), Komunikasi interpersonal (X2) terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai (Sunyoto 2011). Sebelum melakukan pengujian regresi linear berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah bentuk umum dari model yang akan digunakan. Rumus Analisis Regresi Linear Berganda, Sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

X1 : Pengambilan Keputusan

X2 : Komunikasi

e : Error

b1,b2 : Koefisien regresi untuk masing-masing variable bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk analisis regresi linear berganda ini, dapat diuji setelah melakukan uji asumsi klasik, analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,002	4,856		2,678	,011
Pengambilan Keputusan	,238	,091	,346	2,611	,012
Komunikasi Interpersonal	,277	,106	,348	2,624	,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel ini maka dapat disimpulkan hasil uji model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,002 + 0,238(X_1) + 0,277(X_2) + e$$

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi berganda di atas adalah sebagai berikut :

1. Jika diasumsikan nilai dari variabel X1 (Pengambilan Keputusan) dan nilai X2 (Komunikasi Interpersonal) bernilai 0 atau konstanta maka tingkat kinerja pegawai sebesar 13,002.
2. Variabel Pengambilan Keputusan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,238 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel pengambilan keputusan (X1) sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan berkurang sebesar 0,238. Terdapat catatan bahwa variabel lain tetap konstan.
3. Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,277 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan berkurang sebesar 0,277. Terdapat catatan bahwa variabel lain tetap konstan.
4. Uji parsial t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Uji Signifikan Parsial Uji (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,002	4,856		2,678	,011		
Pengambilan Keputusan	,238	,091	,346	2,611	,012	,975	1,025
Komunikasi Interpersonal	,277	,106	,348	2,624	,012	,975	1,025

a. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan

1. Pengaruh Pengambilan Keputusan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan hasil hipotesis H1 maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel X1 (Pengambilan Keputusan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Hal ini diperoleh dengan melihat besar pengaruh nilai thitung sebesar 2,611 > dari ttabel 2,019 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,12 yang diperoleh dari hasil analisis regresi linear berganda dan uji-t.
2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil hipotesis H2 maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel X2 (Komunikasi) lebih dominan berpengaruh positif
3. Pengaruh Pengambilan Keputusan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan hasil hipotesis H3 maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel X1 (Pengambilan Keputusan) dan X2 (Komunikasi Interpersonal) terdapat pengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperoleh dengan melihat besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah 8,133 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang diperoleh dari uji-f.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengambilan Keputusan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengambilan Keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sebesar 2,611.
2. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sebesar 2,624.
3. Pengambilan Keputusan dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar sebesar 8,133.

DAFTAR REFERENSI

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

Refika Aditam

- Ahmad, Syarwani & Harapan, Edi. 2014. *Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. ANDI Penerbit: Yogyakarta.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang Selatan- Tangerang: Grup Penerbit Karisma
- Devito, Joseph A. (2009). *Buku Komunikasi Antar Pribadi*. AS: Pearson Education.Inc.
- Engel Dkk. 2002. *Perilaku Konsumen*. Drs. F.X. Budianto. Jakarta: Sastra Binarupa.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*”. Semarang : UNDIP.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pencetakan Kedua. Jakarta: Erlangga
- Gibson, James., L., John M., Ivancevich., Dan H., Donnelly., Jr. 2008: *Organisasi Dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Dan Proses*, Terjemahan Oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi Ke-8). VIII Percetakan. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, R. W., Dan Moorhead, G. (2010). *Perilaku Organisasi: Mengelola Orang Dan Organisasi* (Edisi Ke-9). Mason OH: Barat Day
- Götz, Dieter Und Hans Wellman, 2009. Langenscheidt: *Power Wörterbuch Deutsch Berlin. & Munich: Langenscheidt KG*.
- Hasibuan, Malaysia. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gibson, James., L., John M., Ivancevich., Dan H., Donnelly., Jr. 2008: *Organisasi Dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Dan Proses*, Terjemahan Oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi Ke-8). VIII Percetakan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, R. W., Dan Moorhead, G. (2010). *Perilaku Organisasi: Mengelola Orang Dan Organisasi* (Edisi Ke-9). Mason OH: Barat Daya
- Götz, Dieter Und Hans Wellman, 2009. Langenscheidt: *Power Wörterbuch Deutsch Berlin. & Munich: Langenscheidt KG*.
- Hasibuan, Malaysia. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Laboratorium Hasil Hutan. 2010. *Buku Pegangan Kayu: Kayu Sebagai Bahan Rekayasa*. Edisi Seratus Tahun. Dinas Kehutanan Departemen Pertanian Amerika Serikat, 508 Hal. Madison, Wisconsin
-