

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim

Fitri Rahmayani ¹⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Nuridin ²⁾

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email: h.nuridin58@gmail.com

***Abstract:** Purpose To determine the effect of communication and motivation on employee performance of Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The respondent in this study were employees of Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim, Satgas Sumber Daya Air. The sampling technique of this study used non-probability saturated sampling. The research method using partially and simultaneous linear regression analysis. The results of the study indicate that simultaneous or partially, communication and motivation have a positive and significant effect on employee performance of Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim.*

***Keywords:** Communication and motivation on employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat penting yang harus dimiliki oleh instansi pemerintahan. Untuk mencapai apa yang telah ditetapkan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Sumber daya manusia harus ditingkatkan baik dari segi kemampuan, keterampilan, dan pengetahuannya. Sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan penuh tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.

Dalam suatu lembaga pemerintahan agar dapat menjalankan semua aktivitas dengan baik maka diperlukan adanya suasana kerja yang baik. Kepala kecamatan sebagai pimpinan dan didukung oleh segenap bawahan yaitu staf dan pegawai Kantor Kecamatan Kampung Makasar Jakarta Timur harus terjalin kerjasama yang baik. Sehingga jalannya roda pemerintahan di Kecamatan Kampung Makasar Jakarta

Timur dapat berjalan dengan lancar. Dengan adanya suatu kerjasama dari segenap pegawai baik itu dari kantor kecamatan maupun semua perangkat di kantor kelurahan maka akan tercipta suasana kerja yang baik dan menghasilkan tujuan yang sudah diprogramkan.

Sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan komunikasi dan motivasi. Komunikasi sangat penting karena komunikasi merupakan sarana untuk berhubungan atau menyampaikan suatu kebijakan dari kepala kecamatan kepada seluruh bawahan yang juga meliputi perangkat di kantor kelurahan yang kemudian dilaksanakan dilapangan.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

Sebagai makhluk sosial, komunikasi merupakan hal yang penting bagi manusia. Proses komunikasi dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut. Komunikasi sangat penting bagi manusia begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi dapat menghambat kinerja, sehingga kinerja menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan. Komunikasi sangat penting dalam mencapai kinerja, karena dengan adanya komunikasi yang baik antara sesama pegawai, maka kerjasama untuk mencapai tujuan dapat diwujudkan.

Dalam pelaksanaan tugas hendaknya terdapat adanya kerjasama antara aparatur, baik dari pihak kantor kecamatan selaku koordinator di masing-masing kelurahan dan aparatur bawahannya. Sehingga diantara mereka terdapat adanya saling memberi dan menerima. Hal ini dapat terwujud apabila adanya komunikasi yang baik. Sebaik apapun program yang dilaksanakan bila dalam prakteknya komunikasi tidak berjalan dengan apa yang diharapkan, maka besar kemungkinan akan menemui kendala karena kurangnya pengawasan yang disebabkan kurangnya komunikasi sehingga menimbulkan kegagalan. Sebab suatu pemerintahan akan berhasil dan berjalan dengan baik apabila terdapat komunikasi yang baik, baik itu pemerintahan kecamatan maupun pemerintahan dibawahnya yaitu pemerintahan kelurahan. Komunikasi sangatlah penting sebagai salah satu usaha untuk menjamin kelancaran program yang telah dilaksanakan.

Faktor lain selain komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan, baik yang bersumber

dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi internal) maupun dari luar individu (motivasi eksternal). Motivasi juga merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Setiap individu mempunyai kebutuhan sebagai suatu daya yang mendorong untuk bertindak untuk menciptakan pengaruh-pengaruh rasa kebutuhan yang selalu timbul dalam dirinya. Sifat dasar manusia yang selalu bosan dan jenuh terhadap sesuatu yang sifatnya rutin tanpa perubahan, akan membosankan atau membuat jenuh, sehingga fungsinya berkurang atau tidak maksimal dalam kinerjanya. Untuk mengantisipasi hal itu kepala kecamatan harus senantiasa memotivasi pegawainya supaya tidak terjadi kebosanan pada para pegawai. Kinerja pegawai tidak lepas dari pembahasan motivasi, karena motivasi merupakan sarana tercapainya kinerja yang tinggi bagi pegawai dalam setiap bentuk organisasi. Usaha menimbulkan motivasi agar tercapai suatu kinerja pegawai yang tinggi merupakan suatu keharusan bagi seorang pimpinan suatu organisasi dalam menggerakkan bawahannya, karena setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku di organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku,

dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh pegawainya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerjasama dan inisiatif pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerja para pegawainya.

Kecamatan berkedudukan dibawah kota atau kabupaten. Kecamatan terdiri atas beberapa kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota (PP.19 tahun 2008). Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Kecamatan adalah sebagai koordinator dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan umum. Kepala kecamatan mempunyai beberapa bawahan diantaranya sekertariat, kelompok jabatan fungsional, juga beberapa seksi dan staf, kepala kecamatan juga membawahi beberapa kelurahan yang dikepalai oleh kepala kelurahan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, terutama setelah diberlakukannya Undang-undang otonomi daerah, maka kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintah yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah, oleh karena itu untuk membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah maka Bupati sesuai dengan wewenangnya melimpahkan sebagian urusan otonomi daerah dan tugas umum pemerintah kepada camat sebagai

perangkat daerah yang memimpin wilayah kecamatan. Peran camat ini sangat penting dan sangat strategis dalam mendukung terlaksananya otonomi daerah, apalagi saat ini kecamatan bukan lagi sebagai kepala wilayah kecamatan sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat, melainkan unsur perangkat daerah yang menerima pelimpahan wewenang dari bupati atau walikota untuk melaksanakan sebagian urusan otonomi daerah dan pemerintahan.

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan kinerja pegawai Kecamatan Kampung Makasar Jakarta Timur adalah tidak semua pegawai memiliki kinerja seperti yang diharapkan, baik secara kualitas, kuantitas maupun efisiensi waktu kerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja sebagian pegawainya masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang mengakibatkan menumpuknya sebagian pekerjaan. Terjadinya *miss communication* antara atasan dengan bawahan dan antar sesama bawahan yang mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Selain itu masalah keterlambatan kehadiran pegawai saat berangkat bekerja hal ini mengindikasikan kurang maksimalnya kinerja pegawai yang disebabkan karena kurangnya motivasi pada pegawai itu sendiri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jakarta Timur.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Komunikasi adalah hal yang dilakukan manusia setiap harinya. Manusia berkomunikasi lewat lisan, tulisan, perilaku, dan gambar. Sebagai makhluk sosial, komunikasi merupakan hal yang penting bagi manusia.

Menurut Sinambela (2016), bahwa komunikasi adalah “suatu proses

pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”. Menurut Harapan dan Achmad (2014), komunikasi merupakan “proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain”. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/ atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut.

Selanjutnya menurut Arni (2016), mengemukakan bahwa komunikasi adalah “pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku”. Menurut Sutrisno (2017), komunikasi merupakan “suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial”. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. menurut Robbins dan Judge (2016) menyebutkan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”.

Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk

meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan komunikasi menurut Effendy, (2011) adalah sebagai berikut: 1) “Mengubah Sikap (*To Change the Attitude*); Komunikasi bertujuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Setelah seseorang mengemukakan informasi apa yang ingin disampaikan (komunikasi) maka tahap selanjutnya adalah apakah seseorang akan terpengaruh atau tidak terhadap informasi atau pesan yang disampaikan dan selanjutnya apakah hal tersebut akan merubah sikap orang tersebut atau tidak. Komunikasi diharapkan dapat merubah sikap seseorang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh komunikannya. 2) Mengubah Opini / Pendapat / Pandangan (*To Change the Opinion*); Komunikasi bertujuan untuk mengubah pendapat atau opini seseorang sesuai yang diharapkan oleh komunikannya. Tujuan dari komunikasi yaitu mencapai suatu kesamaan dalam hal pendapat atau opini. 3) Mengubah Perilaku (*To Change the Behavior*); Setelah memperoleh suatu informasi, tujuan dari komunikasi adalah agar seseorang penerima informasi tersebut akan berperilaku sesuai dengan stimulus yang diberikan atau dengan kata lain berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh si pemberi informasi. 4) Mengubah Masyarakat (*To Change the Society*); Perubahan perilaku yang diharapkan lebih kepada individu atau perorangan, pada poin ini perubahan yang dititik beratkan pada suatu kelompok manusia yang lebih luas jangkauannya. Sehingga perubahan yang terjadi sifatnya secara masal”.

Menurut Sutardji (2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu: 1) “Pemahaman; Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka

seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2) Kesenangan; Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3) Pengaruh pada sikap; Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4) Hubungan yang makin baik; Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5) Tindakan; Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan”.

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang.

Menurut Sardiman (2014) menyebutkan motif dapat diartikan

“sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu”. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak. Selanjutnya menurut Flippo dalam Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa motivasi adalah “suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Lalu menurut Handoko (2015), mengemukakan bahwa motivasi adalah: “Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Kemudian Mangkunegara (2017), mengatakan mengenai motivasi adalah: “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja”. Menurut Simamora (2015), motivasi adalah: “Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendki”.

Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh ilmuwan yang

menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Berikut beberapa teori motivasi: 1) Teori Abraham Maslow; Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak akan bisa memotivasi karyawan jika kebutuhan karyawan belum bisa terpenuhi oleh perusahaan. Pemenuhan motivasi harus sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Maslow melihat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Maslow, mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: a). Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. b). Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. c). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. 2) Teori Dua Faktor Herzberg; Teori ini dikembangkan oleh Herzberg, teori ini juga menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara. Masing-masing responden diminta untuk menceritakan sesuatu yang terjadi entah itu yang menyenangkan (memberikan kepuasan) ataupun tidak menyenangkan. atau yang tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara itu dianalisis dengan menggunakan analisis isi untuk menentukan mana faktor yang memberikan kepuasan atau yang tidak memberikan kepuasan. 3) Teori Motivasi Berprestasi McClelland; McClelland,

mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu: a). *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), b). *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), c). *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi”.

Menurut Herzberg dalam Siagian (2012), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu: 1) “Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian. 2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyediaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja”.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2017), menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator antara lain: 1) “Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya. 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun,

tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja. 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, ketrampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan”.

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernardin dan Russel dalam Ruky, (2011) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut: “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*”. Prestasi atau kinerja adalah “catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”. Sedangkan menurut Afandi (2018) Kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah “implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Selanjutnya kinerja menurut Kasmir (2016) merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”. Sedarmayanti (2017) kinerja adalah “prestasi seseorang terkait tugas yang diberikan. Kinerja juga merupakan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi mengikuti kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai organisasi”. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Jadi, kinerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk

menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: 1) “Faktor kemampuan; Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowladge* dan *skill*). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor motivasi; Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja”.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut: 1) “Kualitas; Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2) Kuantitas; Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3) Tanggung Jawab; Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. 4) Kerja Sama; Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain sehingga secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. 5) Inisiatif; Adanya inisiatif dari

dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim, Satgas Sumber Daya Air Divisi PKLG (Petugas Kebersihan Luar Gedung) berjumlah 56 Orang. Teknik sampling penelitian ini menggunakan *nonprobability*, yaitu penentuan sampel jenuh. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018). Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 56 responden tentang instrumen komunikasi, dengan jumlah 10 pernyataan; instrumen motivasi 10 pernyataan dan instrumen kinerja pegawai 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh

hasil r hitung lebih besar dari r kritis 0.30.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat

diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai α di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Komunikasi	0.788	0.600	Reliabel
Motivasi	0.616	0.600	Reliabel
Kinerja_Pegawai	0.689	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1, angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel,

yaitu komunikasi, motivasi, dan kinerja pegawai membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan KP. Makassar Jaktim

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.
Komunikasi	0,894	0,800	4,843	0,527	0,000
Motivasi				0,373	0,001

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 106,062 > 3,172

Keterangan: Variabel Kinerja_Pegawai

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,843 + 0,527 (X_1) + 0,373 (X_2)$$

Tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($106,062 > 3,172$), artinya ada pengaruh yang signifikan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.800, artinya komunikasi dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 80,0% kepada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim, sedangkan sisanya sebesar 20,0% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim pada tingkat nyata 99%. Koefisien komunikasi sebesar 0,527, artinya jika ada peningkatan komunikasi satu kali, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim akan meningkat sebesar 0,527 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah. Koefisien motivasi sebesar 0,373, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka

kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim akan meningkat sebesar

0,373 kali atau sebaliknya, dengan asumsi komunikasi tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Komunikasi	0,867	0,752	11,618	0,728	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 12,782 > 2,005

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 11,618 + 0,728 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.752, artinya komunikasi memberikan kontribusi sebesar 75,2% kepada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim, sedangkan sisanya sebesar 24,8% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim.

Koefisien komunikasi sebesar 0,728, artinya jika ada peningkatan komunikasi satu kali, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim satgas sumber daya air divisi PKLG (Petugas Kebersihan Luar Gedung) akan meningkat sebesar 0,728 kali. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($12,782 > 2,005$), artinya ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim

Tabel 4: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Motivasi	0,787	0,619	5,322	0,903	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 9,376 > 2,005

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 5,322 + 0,903 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.619, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 61,9% kepada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim,

sedangkan sisanya sebesar 38,1% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim. Koefisien komunikasi sebesar 0,903, artinya jika ada peningkatan motivasi satu kali, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim satgas sumber daya air divisi PKLG akan meningkat sebesar 0,903 kali. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,376 > 2,005$), artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim satgas sumber daya air divisi PKLG (Petugas Kebersihan Luar Gedung).

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor kecamatan KP. Makassar Jaktim

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa komunikasi dan motivasi mendorong peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan KP. Makassar Jaktim. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arnawa dan Heryanda (2021) dan Rialmi, *et al*, (2021), yaitu menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan KP. Makassar Jaktim

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan KP. Makassar Jaktim. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai mampu memahami pesan secara cermat dalam berkomunikasi, memahami fungsi masing-masing dalam berkomunikasi, suasana yang menyenangkan dan rileks akan enak dalam berkomunikasi, tujuan berkomunikasi dapat terjadi perubahan sikap, jika tidak terjadi perubahan maka komunikasi tidak efektif, sifat

komunikasi menghantarkan hubungan interpersonal, jika memiliki persepsi yang sama akan terjadi hubungan komunikasi dengan baik, dan setelah berkomunikasi pegawai dapat melakukan perubahan dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumandari, *et al*, (2018) dan Ertanto, *et al*, (2021), yaitu menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan KP. Makassar Jaktim

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan KP. Makassar Jaktim. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai merasakan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada, adanya fasilitas antar jemput bagi pegawai, adanya jaminan sosial tenaga kerja, setelah berakhir masa kerja mendapatkan dana pensiun, pegawai selalu berinteraksi dengan rekan kerja, menjalin hubungan kerja yang ingin dihormati dan dihargai oleh rekan kerja maupun pimpinan, pegawai yang memiliki prestasi kerja baik akan mendapatkan penghargaan, pegawai tertarik dengan pekerjaan yang menantang, dan akan mengerahkan seluruh kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harsono dan Atunisa, (2021) dan Yona dan Mutiara, (2020), yaitu menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersasarkan penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1) Komunikasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp.

Makassar Jaktim. 2) Komunikasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim. 3) Motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim.

Saran

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut: 1) Bagi Kantor Kecamatan Kp. Makassar Jaktim; Untuk lebih meningkatkan komunikasi dan memberikan motivasi yang tinggi bagi setiap pegawai sehingga akan mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Pencapaian tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dari lembaga itu sendiri. Tidak terpenuhinya kepentingan, ambisi, harapan serta kawasan kerja yang kurang serius dapat meminimalkan kinerja pegawai. Komunikasi dan motivasi termasuk hal yang utama untuk diawasi oleh kelompok manajemen jika mengkehendaki setiap pegawai bisa memberikan kontribusi positif untuk pencapaian tujuan organisasi. 2) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang komunikasi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan bila mungkin dapat menambahkan variabel bebas lainnya selain komunikasi dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arnawa, IM Peri dan Heryanda, K. Krisna. 2021. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Padma". *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 4 No. 1, Juli 2021. Hal. 56-64. P-ISSN: 2685-5526
- Arni, Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resource Management an Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Effendy, Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ertanto, Ricky Aldian., Prayekti dan Kurniawan, Ignatius Soni. 2021. "The Effect of Communication and Intrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variables". *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5 No. 2 Agustus 2021. P. 228-234. ISSN: 2579-4892 print/ ISSN: 2655-8327 online.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalialia)*. Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harapan, Edi dan Ahmad, Syarwani. 2014. *Komunikasi Antar Pribadi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Harsono, Jhohanda dan Atunisa, Rifa. 2021. "The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance CV. Eternal Moon Bienar in East Jakarta". *Journal of Socio Humanities Review (JSHR)*. Vol. 1 No. 2, September 2021. Hal. 54-59
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, Teori, Penilaian Dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusumandari, Gertruda Tinig., Suharto dan Silitongan, P. Eddy Sanusi. 2018. "The Effect of Communication and the Ability of Employee Performance Through Motivation in PT CGGS Indonesia". *Internastional Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*. Vol. 4, Issue: 6 June 2018. Hal. 19-33. E-ISSN: 2469-6501.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rialmi, Zackharia., Fajrin, Lia Audina dan Syamruddin. 2021. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Development Bank of Singapore Indonesia Tower II". *Jurnal Ilmiah Feasible: Bisnis, Kewirausahaan & Koperasi*. Vol. 3 No. 2 Agustus 2021 (170-183). P-ISSN: 2655-9811; E-ISSN: 2656-1964.
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sardiman, A.M. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yona, Mira dan Mutiara, Jeffi. 2020. "Effect of Work Motivation, Communication, and Training on Employee Performance at PT. Parama Tirta Mulya Sejahterah". *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No. 2. Hal. 166-179. ISSN: 2549-3604 (Online); ISSN: 2549+6972 (Print).