

Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari

Irfan¹, Sumantri², Yulia Istia Ningsih³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Graha Karya Muara Bulian, Jambi

^{2,3}Program Studi Akuntansi, Universitas Graha Karya Muara Bulian, Jambi

Jl. Gajah Mada, Teratai Muara Bulian

Email : muhammadirfan.mu26@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: 1) respondents' responses to the work motivation of employees at the Batang Hari Regency DPRD Secretariat, 2) respondents' responses to employee work motivations at the Batang Hari Regency DPRD Secretariat, 3) respondents' responses to employee performance at the Batang Hari Regency DPRD Secretariat, 4) the influence of motivation and communication on the performance of the secretariat staff of the Batang Hari Regency DPRD. This research uses quantitative research. The sample in this study is a saturated sample, so that all members of the population are used as samples with a total of 87 people. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression test. The results showed that: 1) respondents' responses to the work motivation of the Batang Hari Regency DPRD secretariat employees in the Good category, 2) respondents' responses to the work communication of Batang Hari Regency DPRD secretariat employees in the Very Good category. 3) respondents' responses to the performance of the Batang Hari Regency DPRD secretariat employees in the Good category, 4) motivation and communication have a simultaneous influence on the performance of Batang Hari Regency DPRD secretariat employees.

Keywords: *Work Motivation, Work Communication, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari, 2) tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari, 3) tanggapan responden terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari, 4) pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten batang Hari.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh, sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah 87 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Tehnik Analsina data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :1) tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari dalam kategori Baik, 2) tanggapan responden terhadap Komunikasi kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari dalam kategori Sangat Baik. 3) tanggapan responden terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari dalam kategori Baik, 4) motivasi dan komunikasi Mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten batang Hari.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Kinerja*



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perkembangan suatu perusahaan/organisasi, dan mengingat faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan suatu institusi. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan kinerja yang dicapai selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terjalin antar komponen organisasi, terutama dalam hal menjalin koordinasi. Berdasarkan hal tersebut maka tingkat motivasi kerja karyawan merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia merupakan staf yang menjalankan tujuan Sekretariat Dewan Kabupaten Batang Hari dan dengan sifatnya yang dinamis dan positif berperan penting dalam mencapai kemandirian daerah. Pegawai adalah sumber daya manusia yang mengelola birokrasi pemerintahan, Sehingga Pemberdayaan pegawai merupakan bagian penting dari pelaksanaan otonomi daerah.

Kekuatan organisasi terletak pada Sumber Daya Manusia, bukan hanya sistem, teknologi, prosedur, atau sumber pendanaan. Fungsi setiap bagian dari suatu organisasi tergantung pada kemampuan orang-orang dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Orang yang bergerak harus berinteraksi dengan orang lain untuk membentuk kerjasama. Dalam mencapai kinerja organisasi, Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memotivasi karyawan untuk bekerja.

Menurut (Sutrisno, 2009), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, sehingga motivasi biasanya dijelaskan sebagai faktor yang menggerakkan perilaku seseorang. Selain motivasi, pencapaian tujuan melalui semua proses dalam suatu organisasi memerlukan komunikasi yang efektif. Anggota organisasi ini mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain.

Menurut (Bangun, 2012), komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi dapat berakibat kurang baik dan dapat berakibat fatal serta meleset dari tujuan. Dengan komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sukses, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan dapat berjalan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. Efektivitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada organisasi. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif.

Dalam pelaksanaan otonomi daerah, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan pelayanan publik dan peningkatan kinerja Pegawai sangat gencar dilakukan, akan tetapi dalam kenyataannya tuntutan tersebut belumlah terlaksana dengan maksimal. Apabila hal ini berlanjut secara terus menerus, bisa dipastikan kurang optimalnya pelaksanaan pembangunan..

Seluruh Pogram dan Kegiatan Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari pada Tahun 2021 menitikberatkan dalam mewujudkan Visi Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari yaitu "Profesional dan Akuntabel dalam memberikan dukungan kepada DPRD Kabupaten Batang Hari" yang secara teknis Visi tersebut dituangkan dalam bentuk Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari merupakan Bagian pemerintah Kabupaten Batang Hari mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari bahwa setiap pegawai yang hadir absensi si Kepo (sistem kehadiran pegawai online) dan tidak lama kemudian ada yang keluar meninggalkan kantor, kurangnya motivasi dalam diri pegawai maupun motivasi



dari atasan, masih banyak pekerjaan yang belum terselesaikan karena kurangnya komunikasi yang baik antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan sehingga tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari dalam penyusunan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah setiap tahunnya selalu kinerja pegawai kurang terlaksana dengan baik.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dimana untuk menemukan konsep atau tesa baru, peneliti terlebih dahulu mengembangkan proposisi dan hipotesis untuk pada langkah berikutnya kemudian di uji dengan data secara kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa sebuah hipotesis yang teruji (Ferdinand, 2011)

2.2 Jenis Dan Sumber Data

1. Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2004)

- Data Kuantitatif

Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.

- Data Kualitatif

Data Kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data pada penelitian ini dapat di bagi menjadi 2 jenis yaitu sebagai berikut

- Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.

- Data sekunder adalah data yang biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. (Sugiyono, 2004) Sebagai Berikut :

1. Observasi

Observasi (pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penetian untuk memperoleh data yang benar dan objektif.

2. Wawancara

Interview (wawancara) merupakan tanya jawab yang dilakukan dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia.

3. Kuisisioner

Questioner (daftar pertanyaan) merupakan teknik pengumpulan data dimana penulis terlebih dahulu membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan objek penelitian.

2.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yaitu terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004) Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 87 orang



Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari yang berjumlah 40 orang dan pegawai tidak tetap berjumlah 47 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Untuk menentukan besarnya sampel yang akan dijadikan responden, peneliti mengacu pada pendapat (Arikunto, 2010) melakukan perhitungan ukuran sampel yang diperoleh menyatakan bahwa apabila populasi di bawah 100 maka diambil semuanya untuk dijadikan sampel. Tapi jika populasi di atas 100 maka diambil 10-25%. Dalam hal ini populasi berjumlah 87 orang, maka sumpelnya pun juga berjumlah 87 orang.

2.4 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.4.1 Skala Likert

Menurut (Sugiyono, 2004) sikap, pendapat atau presepsi seseorang yang menilai suatu keadaan atau fenomena social tergolong kepada data kuantitatif dan alat yang dapat dipakai untuk mengukurnya ialah Skala Likert. Sehingga untuk mengetahui respon dari obyek penelitian pada penelitian ini penulis menggunakan metode Skala Likert (Likert's Summated Ratings).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner dengan Menggunakan metode skala likert, menggunakan tingkatan sebagai berikut:

No	Jawaban	Skor
1	Setuju	5
2	Tidak Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono

2.4.2 Analisis Deskripsi Variabel

Analisis Dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} \\
 &= \frac{5-1}{5} = 0,8
 \end{aligned}$$

- Indeks Penilaian Jawaban Responden

No	Penilaian	Skor
1	Sangat Tidak Baik	$1,00 < x \leq 1,80$
2	Tidak Baik	$1,80 < x \leq 2,60$
3	Cukup Baik	$2,60 < x \leq 3,40$
4	Netral	$3,40 < x \leq 4,20$
5	Sangat Baik	$4,20 < x \leq 5,00$

2.5 Alat Analisis Data

2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengukur sejauh mana Variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini digunakan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir butir dalam daftar pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner.

Perhitungan uji validitas dengan menggunakan SPSS 25 dengan kriteria penilaian uji validitas :

- Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner itu tidak valid.



2.5.2 Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur gejala yang sama. Dengan bantuan program SPSS 25 pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan tehnik Cronbach's Alpha. Menurut (Ghozali, 2006), suatu instrumen dilakukan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,6.

2.5.3 Regresi Linier Berganda

Alat analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$

Keterangan :

Y : Variabel dependent

a : konstanta

b : koefisien regresi

X₁ : Tangible

X₂ : Reliability

X₃ : Responsiveness

X₄ : Assurance

X₅ : Emphaty

e : Kesalahan

2.5.4 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen apakah variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variable dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y1). Dalam Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung pada taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (d.f) = n-k-1. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- Jika t-hitung > t-tabel maka Ho diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial.
- Jika t-hitung < t-tabel maka Ho ditolak. Artinya tidak dapat pengaruh secara parsial.

2.5.5 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja . Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (d.f) = n-k-1. Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- Jika F hitung > F-tabel maka Ho diterima. Artinya terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama).
- Jika Fhitung < F-tabel maka Ho ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama).

2.5.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan R square adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Oleh karena itu, sebaiknya digunakan Adjusted R Square untuk mengevaluasi model regresi terbaik.

3. Hasil Penelitian

Dengan dilakukan penelitian yang berjudul pengaruh Motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari di tunjukan dengan nilai indeks rata-rata sebesar 3,91.
2. Tanggapan responden terhadap komunikasi kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari Karena dapat di tunjukan dengan nilai indeks rata-rata sebesar 4,28.



3. Tanggapan responden terhadap Kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batang Hari, Karena dapat di tunjukan dengan nilai indeks rata-rata sebesar 3,91.

3.1 Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi			
P1	0,755	0,208	Valid
P2	0,813	0,208	Valid
P3	0,650	0,208	Valid
P4	0,721	0,208	Valid
P5	0,719	0,208	Valid
Komunikasi			
P1	0,800	0,208	Valid
P2	0,806	0,208	Valid
P3	0,557	0,208	Valid
P4	0,792	0,208	Valid
P5	0,756	0,208	Valid
Kinerja Pegawai			
P1	0,768	0,208	Valid
P2	0,664	0,208	Valid
P3	0,708	0,208	Valid
P4	0,599	0,208	Valid
P5	0,563	0,208	Valid

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan uji Validitas semua item pernyataan di katakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel

3.2 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Signifikan	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,782	0,6	Reliabel
Komunikasi(X ₂)	0,797	0,6	Reliabel
KinerjaPegawai (Y)	0,671	0,6	Reliabel

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan uji Reabilitas Semua item Pernyataan dikatakan Realiabel Karena nilai cronchbach alpha lebih besar dari 0,6

3.3 Uji Parsial

1. Untuk Motivasi (X₁) dengan angka t hitung sebesar 4.868 lebih besar dari t tabel 1,988(4,868 > 1,988). Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh Secara Parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Batanghari, Artinya dalam Pengujian ini H₁ diterima.
2. Untuk Komunikasi (X₂) ternyata dengan angka t hitung sebesar 0,793 kurang dari t tabel 1,988 (0,793 < 1,988). Dapat disimpulkan bahwa Komunikasi tidak mempunyai pengaruh secara Parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Batanghari, Artinya dalam Pengujian ini H₂ ditolak



3.4 Uji Simultan

Diperoleh nilai F hitung 26,706. Kemudian nilai F tabel diperoleh nilai 3,11. dengan demikian nilai F hitung > F tabel (26.706>3,11). Jadi terbukti bahwa ada pengaruh Secara Parsial Antara variabel Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) adalah variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari.

3.5 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623	,389	,374	,79217
Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi				

Sumber : Data yang di olah

Berdasarkan tabel summary diatas diperoleh nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,374 yang artinya Motivasi dan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 37,4%. Sedangkan 62,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

4. Penutup

Dengan dilakukan penelitian yang berjudul pengaruh Motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari dapat disimpulkan : hasil perhitungan uji f, diketahui nilai f hitung lebih besar dari f tabel (26.706>3,11). Hal ini berarti variabel motivasi dan komunikasi secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian Dari tabel summary diperoleh nilai koefisien determinasi (r²) yang diperoleh adalah sebesar 0,374 yang artinya pengaruh motivasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 37,4% sedangkan sisanya 66,6% disebabkan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

5. Daftar Pustaka

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Erlangga.
- Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Ponorogo: Universitas Ponorogo.
- Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Lampung.
- Kotler, Armstrong. 2011 *Marketing An Introduction*, Edisi 13, USA: Perason Education
- Tjiptono, Fandy dan Chandra, Gregorius. 2011. *Service, Quality & Satisfaction*. Edisi Ketiga, Yogyakarta: ANDI.
- Lupiyoadi dan Hamdani.2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salenba Empat
- Sugiyono. (2004). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. . Bandung: alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DKI Jakarta: Kencana.

