

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP RESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ALASA KAB. NIAS UTARA

Yohannes Dakhi, SE.,MM

### Abstrak

*Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan-badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Alasa Kabupaten Nias Utara sebanyak 30 orang. Jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 30 responden.*

*Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, maka koefisien regresi untuk ( $\beta_1$ ) sebesar 0.386 artinya setiap kenaikan sebesar 100% pada variabel Komunikasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kualitas kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 38.6 % dan  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar 3.160. Selanjutnya, koefisien regresi untuk ( $\beta_2$ ) sebesar 0,465 artinya setiap kenaikan sebesar 100% pada variable Motivasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Prestasi Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 46.5% dan  $t_{hitung}$   $X_2$  sebesar 3.29.*

**Kata kunci : Komunikasi dan Motivasi terhadap prestasi kerja**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi yang memiliki potensi sumber daya pada umumnya merupakan salah satu pemicu dan memegang peranan yang sangat penting dalam aparatur pemerintah. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Hal ini dapat dicapai melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan Komunikasi yang baik. Sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Mereka tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, dan instansi pemerintahan dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional.

Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, kepadanya perlu diberikan motivasi dan komunikasi yang baik demi mencapai kinerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan nasional. Di samping itu, para pengelola pembangunan tidak hanya memerlukan pengetahuan dan keahlian di bidang ekonomi, politik, sosial dan teknologi, namun juga ditunjang administrasi yang baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaannya. Rencana kebijaksanaan yang bagaimanapun idealnya, juga tidak disertai dengan kemampuan dan keterampilan aparat, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Dengan demikian, dapat dikatakan sukses atau tidaknya kegiatan pemerintahan dan pembangunan, sangat ditentukan oleh kemampuan dan produktivitas kerja pegawai.

Adanya struktur organisasi yang memiliki banyak badan dan letak yang berbeda-beda membuat koordinasi dalam organisasi pemerintah memerlukan sistem komunikasi yang baik. Juga sistem birokrasi yang sulit karena mengacu pada hierarki membuat komunikasi menjadi perlu dioptimalkan. Komunikasi yang efektif dapat menjadi usaha yang baik dalam mengoptimalkan koordinasi dan hubungan antar badan dalam organisasi pemerintah. Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi baik komunikasi antara atasan dengan bawahan; atasan dengan atasan; bawahan dengan bawahan; bawahan dengan atasan). Terlebih dalam organisasi pemerintah yang struktur organisasinya nyata diterapkan, komunikasi antar anggotanya harus menjadi perhatian.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komunikasi**

#### **Pengertian komunikasi**

Dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi yang baik sangat penting untuk berinteraksi antar personal maupun antar masyarakat agar terjadi keserasian dan mencegah konflik dalam lingkungan masyarakat. Dalam hubungan bilateral antar negara diperlukan juga komunikasi yang baik agar hubungan tersebut dapat berjalan dengan baik dan lancar. Jadi, Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Jadi dalam pengertian ini yang terlibat dalam komunikasi adalah manusia.

Menurut Handoko (2009:272) "Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya".

Brennan dalam Effendy (2009:122) "komunikasi adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi manajemen).

### **Motivasi**

#### **Pengertian motivasi**

Motivasi pada dasarnya membahas mengenai bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dimana setiap tindakan atau perbuatan seseorang cenderung dimulai dari apa yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Sutrisno (2009:109) bahwa "Motivasi merupakan faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai sebagai faktor

pendorong perilaku seseorang”. Sejalan dengan pendapat Flippo, dalam Hasibuan (2009:143) bahwa “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Menurut Handoko (1984:251) “motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia”.

Motivasi menurut Gomes dalam Wahyudi (2006:3) “dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performasi pekerjaan”.

### **Prestasi Kerja Pegawai**

#### **Pengertian prestasi kerja pegawai**

Prestasi merupakan hasil pekerjaan yang dapat diukur dan diketahui standarisasinya atas tanggung jawab atau pelaksanaan kerja yang dilakukan seseorang atau sekelompok. Bernardi dan Ruseldalam (Sutrisno, 2009), bahwa “prestasi merupakan catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Kemudian Menurut Handoko (2001:135), bahwa “Prestasi kerja adalah proses melalui nama organisasi- organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”.

Steers dalam Sutrisno (1984), “umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu; Kemampuan, perangai, minat seseorang pekerja, kejelasan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja”. Sementara Sagala (2010:548), menegaskan bahwa “prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam ruang lingkup tanggung jawabnya.”

Dari beberapa pendapat diatas, jelaslah bahwa prestasi kerja merupakan kecakapan, kemampuan, pegawai dalam melaksanakan suatu tugas-tugas yang diberikan dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif atau sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Prestasi kerja dalam sebuah organisasi, suatu penilai sangat penting dilakukan. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja, sejauh mana seorang pegawai telah meaksanakan tugasnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif (penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel). Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel tersebut, yaitu antara variabel bebas dan terikat.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2007:115). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Alasa Kabupaten Nias Utara sebanyak 30 orang.

### Sampel

Arikunto (2006: 131) mengatakan bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Selanjutnya Arikunto (2006: 134), mengatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, maka semua populasi menjadi sampel. Tetapi apabila jumlah subyeknya diatas 100, maka diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 30 responden.

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Alasa Kabupaten Nias Utara dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$\hat{Y} = 6.909 + 0.386X_1 + 0.465X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel terikat yang diprediksikan

$\beta_0$  = 6.909

$\beta_1$  = 0.386

$\beta_2$  = 0.465

$X_1, X_2$  = Variabel bebas

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, maka koefisien regresi untuk ( $\beta_1$ ) sebesar 0.386 artinya setiap kenaikan sebesar 100% pada variabel Komunikasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kualitas kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 38.6 % dan  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar 3.160. Selanjutnya, koefisien regresi untuk ( $\beta_2$ ) sebesar 0,465 artinya setiap kenaikan sebesar 100% pada variable Motivasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Prestasi Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 46.5% dan  $t_{hitung}$   $X_2$  sebesar 3.297. (Lihat Lampiran 10)

### 1. Analisis Regresi untuk $X_1$ terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai, karena nilai  $t_{hitung}$  (3.160) >  $t_{tabel}$  (1,701) (Lihat Lampiran 9) dan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan

$H_0$  ditolak, artinya variabel Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y).

2. Analisis Regresi untuk  $X_2$  terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai, karena nilai  $t_{hitung}$  (3.297)  $> t_{tabel}$  (1,701) (Lihat Lampiran 9) dan tingkat signifikan sebesar  $0.003 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai. Dalam hal ini, Motivasi merupakan perilaku terhadap kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh:

1. Fahmi, (2012) dengan judul komunikasi dan motivasi kerja terhadap prestasi pegawai pada STMIK Banjarbaru. Pengujian hipotesis uji f, hasil uji f secara serempak (diketahui besarnya nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,407 signifikan  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan secara bersama sama variabel bebas mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel tata ruang kantor dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan melalui nilai signifikan dan masing-masing variabel bebas berpengaruh positif. Uji r dapat hasil 0,488/48.8 % yang berarti variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen 50 dan sisanya (52.2) dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam metode regresi.
2. Penelitian yang dilakukan Dyah, (2012) dengan judul komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas kebersihan Kabupaten Banjarnegara. dan Alat analisis yang digunakan adalah Regresi linear berganda dengan menggunakan metode asumsi klasik, koefisien determinasi, Dari hasil penelitian, Peneliti menemukan bahwa Variabel tata ruang kantor ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Terlihat  $F_{hitung}$  (23,032)  $> F_{tabel}$  (3,19) yang berarti tata ruang kantor mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Besar tata ruang kantor dan iklim organisasi dilihat dari nilai korelasi (R) sebesar 0,959. Variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 49% sedangkan yang 59% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kesimpulan bahwa hasil penelitian peneliti dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah masih (searah) relevan sampai saat ini

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Komunikasi Dan Motivasi mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Alasa Kabupaten Nias Utara. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai, karena nilai  $t_{hitung}$  (3.160) >  $t_{tabel}$  (1,701) dan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai, karena nilai  $t_{hitung}$  (3.297) >  $t_{tabel}$  (1,701) dan tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai. Dalam hal ini, Motivasi merupakan keyakinan terhadap kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya di dalam suatu organisasi.
2. Variabel Komunikasi dan variabel Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Alasa Kabupaten Nias Utara. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 54.041 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.340 pada df numerator 2, df denominator 28 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa semua variabel bebas (Komunikasi dan Motivasi) mampu menjelaskan variabel terikat (Prestasi Kerja Pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat Motivasi 95%.
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.800 (80,0%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 80,0% keragaman variabel terikat (Prestasi Kerja Pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (Komunikasi dan Motivasi) sedangkan sisanya 20,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau variabel lain.

### Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan temuan penelitian adalah:

1. Ada baiknya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dibarengi dengan komunikasi seorang pegawai agar lebih termotivasi dan dapat menjalankan tugasnya didalam suatu organisasi.
2. Ada baiknya pimpinan dapat memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan para bawahan supaya mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang di harapkan.
3. Ada baiknya Prestasi kerja harus di miliki oleh setiap pegawai agar produktifitas kerjanya meningkat, oleh karena itu organisasi selalu berusaha agar Prestasi Kerja Pegawai meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alfred, 2003. *Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soejono.
- Dimiyanti, 2002. *Kinerja dan Pengembangan Motivasi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. Yogyakarta: Deepublish
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Editor: Tjun Surjaman, Cetakan ke-20, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.

- Gomes. 1995. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gomes. 1995. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung: PT. Kineka Cipta.
- .....1995. *Manajemen*, Edisi 2 Cetakan Kedelapanbelas, Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- 2001. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- 2009. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- , 2010. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- ....., 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Mondy R, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyana, Mumuh, 2014, *Indikator Komunikasi PT Negara Indonesia (Persero) TBK*.
- P. Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Internasional*, Cetakan II, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Poerwanto, 2014. *Komunikasi Pembangunan*. Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori dan Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Jauvania, Ella dan Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, dari teori praktik, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Salusu . 2000. *motivasi dan kecerdasan emosional Terhadap kinerja karyawan si doi hotel dan Restaurant legian*
- Shobaruddin, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit, CV Mandar Maju.
- Sule, Ernie Tisnawati, dan Saefullah Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sule,. 2008. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suranto, 2006 *Komunikasi Pembangunan dan Aplikasinya*. Cetakan I, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwaedi 2004. *Pengaruh Motivasi Kedisiplinan, dan Tanggungjawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto. Sukaharjo*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4 No. 2. Desember 2010:99-108.
- Wahyuningtyas, Nadia. 2002. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada kantor Bank jawa Tengah cabang Koordinator*

Semarang). Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Vol. 2, no. 2, Mei 2002.  
Swabhawa Based Development Research Center Bandung.

Winardi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan 1. Bagian Penerbitan STIE  
YKPN: Yogyakarta.

Salusu, 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.