



PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI KANTOR KECAMATAN KARANG JAYA KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

Jeliya Ilhana Putri¹, Rudi Azhar², Ardian Putra³, Gusti Desmantara⁴, Arif Andrean⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹217010021@univbinainsan.ac.id, ²rudiazhar@univbinainsan.ac.id,

³ardianputra5365@gmail.com, ⁴gustidesmantara23@gmail.com, ⁵arifandean01@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Kantor Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara masih kurangnya komunikasi atasan pada bawahan sehingga pegawai merasa tidak diperhatikan, penyampaian informasi yang belum tepat sasaran, masih Kurangnya partisipasi pegawai dalam keterlibatan pembuatan keputusan serta masih kurang apresiasi atasan pada bawahan saat mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, motivasi kerja pegawai untuk berprestasi dan kreatif yang belum optimal, dan masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya mengerti akan kewajiban sebagai pegawai.”Metode yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kuaalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh komunikasi yang di Moderasi motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor kecamatan karang jaya Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil perhitungan uji t diketahui hasil sebesar 3,903. dengan $\alpha = 5\%$ df (n-2) = (61-2) adalah sebesar 2,001. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa nilai (3,903) > (2,001). Pada analisis uji statistik moderasi, adalah R square sebesar 0,330 (33%) sedangkan setelah dilakukan uji moderasi nilai R square meningkat menjadi 0,460 (46%). Kesimpulan pada penelitian ini Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan karang Jaya dan variabel Motivasi(Z) sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan karang Jaya”.

Kata kunci—Motivasi, Kinerja dan Moderasi.

Abstract

Karang Jaya Area Office, Musi Rawas Utara Rule, there is as yet an absence of unrivaled correspondence with subordinates so representatives feel unseen, the conveyance of data isn't spot on, there is as yet an absence of worker investment in dynamic inclusion and there is as yet an absence of appreciation from bosses to subordinates when they can finish the responsibilities given, Workers' work inspiration for accomplishment and imagination isn't ideal, and there are still representatives who don't completely comprehend their commitments as representatives. The strategy utilized is quantitative, specifically methodical logical examination on the parts and peculiarities and the nature of their connections. The reason for this examination is to see if there is an impact of correspondence that is directed in inspiration on the exhibition of the representatives of the Karang Jaya sub-locale office, North Musi Rawas utara Rule. The consequences of the t-test estimations are known to have t_count aftereffects of 3.903. with = 5% df (n-2) = (61-2) is 2,001. With these outcomes, one might say that the worth of t_count (3.903) > t_table (2.001). In the investigation of the measurable trial of balance, the R square is 0.330 (33%) while after the directing test the worth of R square increments to 0.460 (46%). The end in this review is that inspiration significantly affects representative execution at the Karang Jaya Region Office and the inspiration variable (Z) as a directing variable can fortify the impact of correspondence (X) on worker execution (Y) at the Karang Jaya sub-region office.

Keywords— Motivaton ; Performance ; Moderation



I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau pegawai, memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi instansi atau organisasi. Hal ini menuntut instansi atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, salah satu upaya dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian motivasi kerja pegawai.

“Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi Fahmi, (2016”).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan yang dinilai dalam jangka waktu tertentu.

Kantor Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan salah satu organisasi atau instansi pemerintah yang mempunyai peranan memberikan pelayanan baik kepada masyarakat maupun badan atau dinas atau kantor yang berada di kabupaten musirawas utara, Dan diharapkan mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya, Terutama fungsi pelayanan sehingga efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan kantor Kecamatan Karang jaya dapat Meningkatkan dan Tumbuh Optimal sesuai yang direncanakan.

Pengamatan awal yang dilakukan penelitian pada kantor kecamatan karang jaya yang berhubungan dengan komunikasi, yaitu : masih Kurangnya komunikasi atasan pada bawahan sehingga pegawai merasa tidak diperhatikan, penyampaian informasi

yang belum tepat sasaran, masih Kurangnya partisipasi pegawai dalam keterlibatan pembuatan keputusan.

Sedangkan pengamatan awal yang berhubungan dengan motivasi, yaitu masih kurang apresiasi atasan pada bawahan saat mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, motivasi kerja pegawai untuk berprestasi dan kreatif yang belum optimal, dan masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya mengerti akan kewajiban sebagai pegawai.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian.

Desain atau proses penelitian merupakan langkah-langkah sistematis dan logis yang dilaksanakan dalam melakukan penelitian survei. penelitian ini berjudul pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variable moderating di Kantor kecamatan karang jaya kabupaten musirawas utara. Sugiyono, (2018).

Langkah awal dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian. Selanjutnya membuat instrumen berupa angket, wawancara.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel moderator, Variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi {memperkuat dan



memperlemah} hubungan antaraindependen dan dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pembahasan Hipotesis pertama (H1) adalah “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karang jaya Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara, dengan korelasi variabel Komunikasi pada kekuatan “Sedang” yaitu sebesar 0,574.

Hasil perhitungan uji t, nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,903, sementara itu nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ df $(n-2) = (61-2)$, adalah sebesar 2,001. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, Hipotesis yang pertama hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Karang jaya Kabupaten Musi Rawas Utara. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam menunjang pekerjaan, karena dengan setiap adanya Komunikasi yang baik akan dapat digunakan untuk mempermudah dan membantu menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja dapat berjalan dengan maksimal.

Hal ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa “Komunikasi didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit komunikasi bagian dari organisasi keseharian proses komunikasi pasti selalu terjadi baik komunikasi antar individu maupun dalam kelompok atau organisasi.” Menurut A.Puspita wardhani (2016).”

“Selanjutnya dari hasil pembahasan Hipotesis kedua (H2) adalah “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Moderator di Kantor Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara”. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara, dengan nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,330 atau (33%).

Sedangkan setelah adanya variabel moderasi (Motivasi), menunjukkan hasil analisis regresi moderasi meningkat menjadi 0,460 atau (46%). Selisihnya adalah 0,13 (13%) Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel Motivasi (Z) sebagai variabel moderasi akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel Komunikasi (X) terhadap Kinerja (Y) di Kantor Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara.

Motivasi juga menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang pekerjaan sehari-hari, dan tanpa adanya Motivasi hasil kerja pegawai belum tentu bisa optimal. Sebagaimana pendapat yang menyatakan bahwa “motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingka laku yang disadari untuk mencapai tujuan.” Menurut Wibowo (2017).

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Indria dkk (2015) dimana pada penelitian tersebut menjelaskan kemampuan Motivasi dalam memoderasi pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar PDAM Surakarta yang berpengaruh signifikan.”

“Hasil pembahasan mengenai frekuensi jawaban dari variabel Komunikasi, Motivasi dan Kinerja dapat menggambarkan bahwa kualitas sumber daya manusia ditempat penelitian secara umum sudah cukup baik, jawaban dapat dilihat bahwa modus (angka yang sering muncul) adalah jawaban dengan skor 4



yaitu “setuju”, yang artinya Komunikasi sudah berjalan cukup baik namun untuk menciptakan kinerja yang optimal masih perlu adanya peningkatan-peningkatan dalam hal ini pegawai maupun pimpinan harus bisa mempunyai komunikasi yang baik dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas secara efektif dan efisien agar bisa menciptakan kinerja yang optimal.”

IV. KESIMPULAN

Adapun simpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan uji t diketahui hasil menunjukan bahwa variabel Komunikasi (X) mempunyai nilai sebesar 3,903. Jumlah sampel 33 nilai dengan $\alpha = 5\%$ $df (n-2) = (61-2)$ adalah sebesar 2,001. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara dibuktikan dengan nilai $(3,903) > (2,001)$.
2. Berdasarkan hasil analisis uji statistik moderasi, dapat dilihat ada kenaikan nilai R square. Sebelum dilakukan uji moderasi R square sebesar 0,330 (33%) sedangkan setelah dilakukan uji moderasi nilai R square meningkat menjadi 0,460 (46%). Artinya variabel Motivasi(Z) sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat dikatakan Motivasi merupakan pemoderasi dalam pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara.

V. DAFTAR PUSTAKA

- D. Rashid. (2018). “The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Sector Organization in Uae.” *Int. J. Eng. Technol.*, vol. 7, pp. 380–388.
- A, puspita Wardhani dkk. (2016). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manage.*, vol. 2.
- Corrie, “8 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi,” *Pakar Komunikasi*, 2017. [Online]. Available: <http://pakarkomunikasi.com/faktor-yang-mempengaruhi-komunikasi%3E>. [Accessed: 12-Feb-2020].
- D. Kristiana. (2017). “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar dengan Motivasi sebagai variabel moderasi.” *J. Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 17, pp. 165–174.
- D, M, dan D, T, Jujung. (2016). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X,” *BISMA*, vol. 8, pp. 218–236.
- D. Riyantika, “Metode Penelitian Dian Husada,” *Metode Penelitian Dian Husada*, 2011. [Online]. Available: <http://dwiriyantikasyabaniah.blogspot.com/p/definisi-operasional-variabel.html>. [Accessed: 07-Jan-2020].
- E, dkk Edison. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, II. Bandung: Alfabeta.
- H, R, dan M, M, Indria. (2015). “Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai



-
- variabel moderasi.” *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, vol. 3, pp. 164–170.
- I, Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. I. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kedua. Bandung: Alfabeta.
- P, Afandi. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*, I. Yogyakarta: Budi Utama.
- Rendhart, “Uji Koefisien Determinasi R Kuadrat (R^2),” *Lesson and Review*, 2015. [Online]. Available: <http://rendhart.blogspot.com/2015/11/uji-koefisien-determinasi-r-kuadrat-r2.html>. [Accessed: 07-Jan-2020].
- Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. I. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. V. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- J. H. dan F. Andreani, "Analisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Broad way berber shop PT. Bersama lima putra," *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, vol 5, No.1, 2017.
- Y, D, Lubis. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, (2018). *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Bandung: Alfabeta.