

# PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBERDAYA MINERAL PROVINSI SULAWESI TENGAH

Mohamad Hapsir

## Abstract

*The research means to determine and analyze simultaneous and partial influence of communication and motivation on the performance of officials in The Departemnt of Energy and Mineral Resources of Central Sulawesi Province. Sample consists of 87 officials in The Departement of Energy and Mineral Resources of Central Sulawesi regressions. Based on the results of t test and regression analysis, it is shown that communication and motivation positively and significantly influence the performance of officials in The Departement of Energy and Mineral Resources of Central Sulawesi 88.5% of officials' performance influenced by communication and motivation, while 11.5% is influenced by other variables that are not studied.*

**Keywords:** *communication, motivation, Performance*

Pada dasarnya pendekatan Sumber Daya Manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segalanya demi keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan, sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreativitas dan daya cipta yang merupakan cerminan mutu manusia, harus dapat diupayakan serta digunakan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diantaranya adalah komunikasi dan motivasi kerja. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. (Handoko, 2001:272). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Sehubungan dengan hal tersebut, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah dalam rangka memperbaiki manajemen sumberdaya manusia yang dimilikinya mencoba

membangun komunikasi yang baik antar pegawai, baik bawahan dengan pimpinan maupun antar sesama bawahan yang diharapkan memberikan motivasi kepada setiap pegawai guna menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Kendala yang paling utama yang dihadapi selama ini adalah kurangnya komunikasi yang baik yang dibangun antar pegawai baik komunikasi dengan atasan maupun komunikasi antar bawahan sehingga mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja oleh karena itu dapat disimpulkan

untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia, McClelland (dalam Robbins, 1995: 87).

Byars (2008:216) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi (tugas). Dengan demikian, dalam situasi dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan melihat fenomena diatas Instansi mengambil sikap agar membangun komunikasi yang baik dan benar guna membangkitkan motivasi kepada seluruh pegawai yang memiliki kemampuan yang yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi

Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah”

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan sumber data adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden yang berupa angket tentang variabel komunikasi, motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kuantitatif bertujuan melihat pengaruh/hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut, selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel dependen (Sugiyono, 2008).

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Waktu penelitian untuk penyebaran, pengisian dan pengumpulan kuesioner direncanakan telah dilakukan selama kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu pada bulan April, Mei 2017

### **Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi diartikan sebagai suatu wilayah terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudianditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 89 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik Sensus yaitu teknik dengan tujuan atau pertimbangan tertentu sehingga responden dapat mewakili seluruh populasi secara proposional.

## **Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya Komunikasi (X1)**

Menurut (Cangara 2006: 115) operasional variabel indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut

### 1. Sumber

Sumber sering disebut pengirim pesan atau komunikator. komunikator adalah manusia berakal budi yang berinisiatif menyampaikan pesan untuk mewujudkan komunikasinya.

### 2. Pesan

Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima.

### 3. Media yang dimaksud disini adalah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima

### 4. Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber.

Penerima bisa terdiri dari satu orang atau lebih dan juga bisa dalam bentuk kelompok, partai atau negara

### 5. Efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan

### 6. Umpan Balik

Umpan balik adalah salah satu bentuk dari pada pengaruh yang berasal dari penerima, tetapi sebenarnya umpan balik juga bisa berasal dari unsur lain seperti pesan dan media meskipun pesan belum sampai pada penerima.

### 7. Lingkungan

Lingkungan adalah faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya komunikasi. Faktor ini dapat digolongkan menjadi empat macam yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis dan dimensi waktu.

**Motivasi (X2)**

McClelland dalam Arep dan Hendri 2003:30, operasional variabel indikator yang digunakan dalam penelitian

1. Kebutuhan *Achievement* ( Prestasi), artinya adanya keinginan untuk mencapai tujuan lebih baik dari pada sebelumnya (pencapaian prestasi). Hal ini dapat dicapai dengan cara: merumuskan tujuan, Mendapat umpan balik, memberikan tanggungjawab pribadi yang dikenal dengan *Trust In Time* dan bekerja keras.
2. Kebutuhan *Affiliation* (kerja sama), artinya kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, hal tersebut dapat dicapai dengan cara : bekerja sama dengan orang lain, membuat kawan ditempat kerja dan bersosialisasi
3. Kebutuhan *Power* (kekuasaan), artinya kebutuhan kekuasaan, yang mendorong seseorang bekerja sehingga termotivasi dalam pekerjaanya, hal ini sangat tergantung pada: pengalaman masa kanak-kanak, kepribadian, pengalaman kerja dan tipe organisasi.

**Variabel Kinerja ( Y )**

Robbins 2006 :260, operasional variabel indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya



**Keterangan :**

- Pengaruh Secara Simultan .....→
- Pengaruh Secara Parsial .....→

**Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan proses memaknai atau memberi arti data yang mentah yang terkumpul dan dipecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategorisasi sehingga memiliki makna untuk menjawab masalah dan berguna untuk

menguji hipotesis. Analisis data ini merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mempersiapkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis data yang berwujud angka-angka. Pengolahan data merupakan langkah yang kritis dalam penelitian, dimana analisis akan menentukan kesimpulan dari suatu penelitian (Hadi dalam Umar, 2013:81).

**Uji Heteroskedastisits**

Menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu: komunikasi (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), terhadap variabel dependennya yaitu kinerja (Y) pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh perubahan variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara serempak/simultan (Ghozali, 2005). Persamaan analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2009: 284) adalah sebagai berikut”

$$Y = a + b_1X_1 + \dots + b_n X_n + e$$

dimana:

Y = Variabel dependen

X<sub>n</sub> = Variabel independen

a = Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>n</sub>= Koefisien regresi

e = Standar error

Berdasarkan persamaan di atas maka, maka bentuk formulasinya dikaitkan dengan variable penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Komunikasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub>= Koefisien regresi

e = *error*/variabel bebas lain

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kinerja				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T	Sig
C = Constanta	4,330	2,079	2,083	0,040
X1 = Komunikasi	-0,042	0,026	-1,620	0,109
X2 = Motivasi	1,561	0,061	19,123	0,000

R = 0,942  
 R-Square = 0,888 F-Statistik = 333,466  
 Adjusted R-Square = 0,885 Sig. F = 0,000

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah

$$Y = 4,330 - 0,042X_1 + 1,561X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>.) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Model analisis regresi motivasi Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan

1. Untuk nilai *constant*a sebesar 4.330 berarti motivasi pegawai di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 4.330.
2. Pengaruh komunikasi(X<sub>1</sub>) dengan koefisien regresi -0,042 ini berarti terjadi pengaruh yang negatif antara kinerja dan komunikasi ini disebabkan karena adanya kesenjangan komunikasi internal. Adapun kesenjangan internal tersebut sebagai berikut pendapat dari bawahan, lalu pendapat bawahan kurang direspon dengan baik,

sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun

- Komunikasi dilakukan hanya satu arah, atasan tidak menghiraukan pendapat bawahan, lalu pendapat bawahan kurang direspon dengan baik, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun
- Adanya prasangka yang mengakibatkan komunikasi menjadi berfikir tidak rasional dan berpandangan negatif terhadap komunikasi yang sedang terjadi sehingga komunikasi itu tetap berjalan tetapi kinerja karyawan menurun.

3. Motivasi ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 1,561 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kinerja dengan motivasi pegawai yang ada. Artinya semakin termotivasi pegawai dalam bekerja di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah maka kinerja pegawai semakin baik

### **Pengujian Hipotesis Pertama**

Uji simultan/serempak adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X$ ) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ), berarti semua variabel bebasnya yakni pengaruh komunikasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dengan variabel tidak bebasnya yaitu kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah yakni dari Tabel 1 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,885 atau = 85,00%. Hal ini berarti bahwa sebesar 85,00% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan Tabel 4.12 dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 333.466$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel independen mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya.

### **Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga**

Untuk variabel pengaruh komunikasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar -.042 sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar -.042. Dengan demikian nilai sig.  $t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Pengaruh Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji- $t$  ternyata tidak terbukti

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian yang dilakukan di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi, terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah yang ditunjukkan dalam hasil analisis deskriptif sebagai berikut:

### **Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja.**

Hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini diperoleh gambaran bahwa pengaruh komunikasi dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil uji- $F$  dalam penelitian ini memberikan arti bahwa secara serempak variabel pengaruh komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Untuk menguji hipotesis kedua dalam penelitian ini, maka secara parsial kebermaknaan variabel pengaruh komunikasi, dapat dilihat pada nilai uji-t.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Untuk menguji hipotesis penelitian ini, maka secara parsial kebermaknaan variabel motivasi dapat dilihat pada nilai uji-t.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi secara serempak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah
2. Pengaruh Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

### **Saran**

1. Komunikasi yang sudah dilaksanakan hendaknya lebih ditingkatkan lagi khususnya dimensi pesan dan dimensi media karena memiliki nilai *mean* yang rendah sehingga mempengaruhi kinerja
2. Dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai tentunya tidak lepas dari yang namanya teknologi, Karena sejalan dengan perkembangan teknologi, ilmu pengetahuan dan teknologi telah mengalami perkembangan yang cukup pesat. dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang serba canggih mampu membantu manusia dalam mengatasi masalah khususnya masalah komunikasi.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja kerja pegawai di lingkungan Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah, hendaknya prestasi kerja itu mampu memberikan semacam reward, punishment terhadap pegawai yang berprestasi sehinggadengan adanya penghargaan tersebut pegawai mampu meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya memberikan nilai positif terhadap instansi tempat ia bekerja.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Arep, Ishak & Tanjung, Hendri. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W (2005). *Human Resource Management*. Ninth Edition. New York McGraw Hill
- Byars, Lyold, dan Leslie W. Rue 2008 *Human Resources Management* New York: McGraw-Hall Companies, inc
- Cangara, Hafied. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan*

*Klim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah.*  
JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi. Kedua. BPFE, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

McClelland, D.C, 1917, *The Achieving Society*, Wesleyan Universiti.

Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.*

Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta