

Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Didi Wandī¹

Institusi

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Banten

Email

¹didi.wandi81@gmail.com

Penulis korespondensi

Didi Wandī
Jl. Letnan Jidun No.5c,
Lontarbaru, Kec. Serang, Kota
Serang, Banten 42115
didi.wandi81@gmail.com

Sejarah artikel

Diterima Agustus 2022
Disetujui Agustus 2022
Diterbitkan September 2022

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of communication and motivation on employee performance. This research uses descriptive analytical research with a qualitative approach. The method used in this research is a survey method. Respondents in this study were some of the employees of the BPBD of Serang Regency, which amounted to 76 people. The measuring instrument used in this research is a questionnaire. Analysis of the data used is a regression test using the SPSS version 25 program. The results of hypothesis testing that have been formulated show that both partially and simultaneous communication and motivation have a significant effect on employee performance in the field of emergency handling of BPBD Serang Regency.

Keywords: communication; motivation; employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey. Responden dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang yang berjumlah 76 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah dengan uji regresi dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil pengujian hipotesis yang telah dirumuskan menunjukkan baik secara parsial maupun simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang.

Kata kunci: komunikasi; motivasi; kinerja pegawai



Lisensi

Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi perkembangan dunia lembaga atau organisasi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Perkembangan yang semakin ketat menyebabkan suatu lembaga organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya efektivitas dalam rangka menjaga kelangsungan hidup lembaga organisasi. Lembaga merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga yang lebih produktif. Hampir di semua organisasi mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan pelayanan. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi. Sebab menurunnya kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

[Kasmir \(2018\)](#) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan [Sutrisno \(2015\)](#) memberikan keterangan kinerja sebagai sebuah kesuksesan seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dalam mencapai suatu tujuan kinerja tinggi ada beberapa faktor yang harus diperhatikan salah satunya ialah komunikasi ([Diamantidis & Chatzoglou, 2019](#); [Jalalkamali et al., 2016](#); [Neves & Eisenberger, 2012](#)). Menurut [Sinambela \(2016\)](#) bahwa komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Komunikasi membantu pegawai atau individu untuk mencapai suatu tujuan individu dan juga organisasi. Apabila komunikasi dalam sebuah organisasi tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya, maka organisasi tersebut tidak akan seefektif yang seharusnya pula. Dengan demikian, komunikasi merupakan faktor penting agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik untuk mencapai suatu tujuan. Faktor selanjutnya untuk mencapai tujuan adalah faktor motivasi ([Chien et al., 2020](#); [Ciobanu et al., 2019](#); [Rita et al., 2018](#)). Menurut [Wibowo \(2018\)](#) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Semua organisasi pasti menginginkan akan tujuannya tercapai dua faktor yaitu komunikasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu lembaga atau organisasi yang dimaksud organisasi yang memiliki sumber daya manusia,

tidak terkecuali adalah BPBD Kabupaten Serang yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat. Dua faktor itu pada organisasi ini karena semua lini dalam organisasi ini saling berkaitan dan berkelanjutan.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawai, karna itu, dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari para pegawai. Semangat kerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang baik antara pegawai, bagaimana pegawai berinteraksi secara langsung atau tidak langsung, bertukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara pegawai dengan pegawai, maupun pegawai pada suatu bagian dengan bagian lainnya. BPBD Kabupaten Serang mengalami permasalahan antara pegawai dengan atasan. Permasalahan ini terjadi disebabkan oleh adanya *miss communication* antara masyarakat dengan lembaga. Permasalahan yang muncul pada aspek kinerja tersebut mungkin dipengaruhi faktor motivasi karena berdasarkan hasil survey di lapangan, para pegawai terlihat kurang bersemangat dalam bekerja. Selain motivasi, faktor komunikasi juga mungkin menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan mengalami penurunan yang diakibatkan oleh motivasi dan komunikasi yang kurang baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas, peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tentang pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang.

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian, dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada pegawai BPBD Kabupaten Serang. Terdapat beberapa bidang dalam BPBD Kabupaten Serang di antaranya bidang sekretariat, pencegahan dan kesiapsiagaan, penanganan darurat, rehabilitasi dan rekonstruksi, dan bidang pemadam kebakaran. Populasi BPBD Kabupaten Serang sebanyak 248 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai yang berada pada bidang penanganan darurat.

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Dalam hal ini permasalahan penelitian dipecahkan. Pada penelitian ini teknik yang digunakan yaitu dengan teknik regresi dengan alat bantu SPSS versi 25.

Ada beberapa yang akan diuji di antaranya yaitu uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, uji pengaruh (parsial dan simultan) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi identitas responden merupakan salah satu teknik analisis data yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini dengan cara pengelompokan menjadi beberapa kelompok berdasarkan profil responden yaitu; jenis kelamin, usia, lama bekerja. Kriteria responden yang menjadi sumber data penelitian ini adalah pegawai bidang penanganan darurat. Total Responden yang diambil menjadi sumber data penelitian sebanyak 76 orang. Untuk lebih jelasnya Tabel 1 mengungkap secara detail mengenai gambaran umum responden.

Tabel 1. Statistik deskriptif responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jenis kelamin				
Laki-laki	67	88.2	88.2	88.2
Perempuan	9	11.8	11.8	100.0
Total	76	100.0	100.0	
Usia				
<25 tahun	13	17.1	17.1	17.1
25-30 tahun	34	44.7	44.7	61.8
31-40 tahun	28	36.8	36.8	98.7
>40 tahun	1	1.3	1.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	
Masa kerja				
1-5 tahun	43	56.6	56.6	56.6
6-10 tahun	32	42.1	42.1	98.7
11-15 tahun	1	1.3	1.3	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 1 distribusi responden menunjukkan bahwa jenis kelamin atau *gender* responden penelitian adalah laki-laki sebanyak 67 orang (88,2%) sedangkan responden penelitian perempuan sebanyak 9 orang (11,8%). Kemudian pada tingkat usia responden dalam penelitian ini terdapat 13 orang responden yang berusia dibawah 25 tahun (17,1%), responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 34 orang (44,7%), responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 28 orang (36,8%) dan sedangkan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 1 orang (1,3%). Selanjutnya tingkat masa bekerja responden dalam penelitian ini terdapat 43 orang (56,6) responden yang sudah lama bekerja 1-5 tahun, responden dengan masa bekerja 6-10 tahun (42,1%), sedangkan responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 1 orang (1,3%)

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini untuk uji validitas pada seluruh item pernyataan yang diajukan kepada responden dapat dinyatakan memenuhi syarat validitas, di mana untuk variabel komunikasi berkisar pada

rentang nilai 0,432 sampai dengan 0,854, variabel motivasi berkisar pada rentang 0,555 sampai dengan 0,783, dan variabel kinerja pegawai memiliki nilai rentang 0,487 sampai dengan 0,762. Pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Tabel 2. Pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,953	Reliabel
Motivasi	0,853	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,728	Reliabel

Sumber: SPSS versi 25, 2022

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 dapat diketahui nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) tiap variabel, pertama dari variabel komunikasi (X1) sebesar 0,953, variabel motivasi (X2) sebesar 0,853, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,728. Karena nilai ketiga variabel tersebut di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolineritas dilakukan dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Sedangkan uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ad korelasi antar residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Hasil pengolahan uji multikolinearitas dan autokorelasi tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3. Pengujian multikolinearitas dan autokorelasi

Model	Collinearity Statistics		Durbin-Watson
	Tolerance	VIF	
X1	.284	3.521	
X2	.284	3.521	
X1, X2, Y			2.573

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF 0,284 kurang dari 10 dan nilai Tolerance 3,521 lebih dari 0,1 untuk kedua variabel, oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk uji autokorelasi diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2,573. Sedangkan dari table DW dengan signifikansi 0,5 dan jumlah data (n)=76, serta k=2 (k adalah jumlah variable independen) diperoleh nilai dl sebesar 1,571 dan du sebesar 1,680. Dengan ini maka di dapat 4-du=2,320 dan 4-dl=2,429. Karena nilai DW (2,573) melebihi nilai pada daerah 4-du dan 4-dl ($dw < 4$) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi pada model regresi.

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi komunikasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,510. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh komunikasi dan

motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 51,0%, sedangkan sisanya 49,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T dapat juga disebut dengan uji parsial, hal tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Tabel 4. Uji parsial dan simultan

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
X1 ->Y	.530	.061	.708	8.622	.000
X2 -> Y	.912	.161	.549	5.654	.000
F = 37.967					
Sig. = .000					
Sum of Squares = 3630.840					
Mean Square = 1815.420					

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 25, 2022

Dapat dilihat pada Tabel 4 diketahui nilai t hitung sebesar 8,622 lebih besar dari t tabel 1,666 atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan pada pengaruh X2 terhadap Y diketahui nilai t hitung sebesar 5,654 lebih besar dari t tabel 1,666 atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F dapat disebut juga dengan uji simultan atau analisis regresi linear berganda, hal tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Dapat dilihat dari Tabel 4, nilai F hitung sebesar 37.967 lebih besar dari F tabel 3,122. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan peningkatan kinerja pegawai. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal, maka setiap pemimpin dalam organisasi diharapkan memiliki komunikasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efektif sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja kerja pegawai. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. [Ardiansyah \(2016\)](#) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Komunikasi berpengaruh langsung terhadap karyawan dikarenakan komunikasi yang efektif secara langsung dirasakan oleh karyawan. Komunikasi yang efektif merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh Karena itu, hal ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan indikator lain dari komunikasi.

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,622 lebih besar dari t tabel sebesar 1,665 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis 1 terdukung secara statistik. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. komunikasi dari bawah ke atas dapat dijadikan sebagai umpan balik (*Feedback*) terkait dalam hal kebijakan, aturan-

aturan atau norma-norma yang berlaku di perusahaan. Sebaliknya, komunikasi dari atas ke bawah juga berdampak bagi peningkatan kinerja karyawan. Terlebih lagi komunikasi sesama pegawai dalam hal ini organisasi pelayanan masyarakat butuh kerja tim yang di mana komunikasi sesama pegawai sangatlah penting untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dengan cara bekerja sama.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian [Wandi et al. \(2019\)](#) dan [Saputra \(2018\)](#) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan peningkatan kinerja pegawai. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal, maka setiap pemimpin dalam organisasi diharapkan memiliki komunikasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang penanganan darurat BPBD Kab. Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,654 lebih besar dari t tabel sebesar 1,665 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis 2 terdukung secara statistik. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan. [Larasati & Gilang \(2014\)](#) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kebutuhan prestasi memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi karyawan akan kebutuhan berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan [Shati & Dewi \(2014\)](#) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan pariwisata daerah Provinsi Jawa Barat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian [Sihombing & Nurlinda \(2020\)](#) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan.

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel komunikasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang. Hal ini terlihat dari nilai koefisien beta komunikasi dan motivasi serta F hitung untuk model 1 adalah 37,962 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan juga F hitung $> F$ tabel atau $37,962 > 3,117$, dan F hitung. Dengan demikian hipotesis 3 terdukung secara statistik.

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar. Sedangkan motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku yang tampak atau kelihatan. Motivasi juga berkaitan dengan bagaimana sistem komunikasi yang ada di sebuah perusahaan, dalam komunikasi tak jarang terselip bagian untuk memotivasi seorang pegawai agar lebih maksimal dalam

meningkatkan kinerjanya. Komunikasi dan motivasi harus berjalan dengan baik agar tercapai tujuan organisasi sehingga menimbulkan semangat serta gairah dalam bekerja. Maulida (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, Komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pimpinan dan anak buah serta dengan orang-orang pada tingkat yang setara. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi disebut komunikasi organisasi. Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi guna mempertahankan usaha. Komunikasi dihipotesiskan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Azis (2013) dan Saputra (2018) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku yang tampak atau kelihatan. Motivasi juga berkaitan dengan bagaimana sistem komunikasi yang ada di sebuah perusahaan, dalam komunikasi tak jarang terselip bagian untuk memotivasi seorang karyawan agar lebih maksimal dalam meningkatkan kinerjanya. Komunikasi dan motivasi harus berjalan dengan baik agar tercapai tujuan sebuah organisasi, sehingga menimbulkan semangat serta gairah dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang mengenai “Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai”, maka didapatkan kesimpulan bahwa dari uji yang dilakukan menyatakan bahwa baik secara parsial maupun simultan komunikasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, yang berarti bahwa ketika komunikasi dan motivasi dapat ditingkatkan hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Adapun saran yang dapat dikemukakan dengan melihat kenyataan bahwa pengaruh komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai pada bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang adalah sebagai berikut: (1) Bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang hendaknya mengembangkan komunikasi yang telah ada dengan cara menciptakan hubungan dan kondisi kerja yang baik, selalu memberi arahan yang jelas tentang tugas yang diberikan, memberikan petunjuk khusus di setiap tugas yang bersifat kompleks dan pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal; (2) Bidang penanganan darurat BPBD Kabupaten Serang hendaknya meningkatkan motivasi yang telah ada dengan cara memberikan ganjaran (*reward and punishment*) yang didasarkan pada hasil kerja pegawai maupun pengembangan karier perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen, sehingga nantinya karyawan dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan mengarah pada peningkatan kualitas kinerja pegawai yang dihasilkan sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kinerja optimal guna pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Azis, N. (2013). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gombong. *J Chem Inf Model*, 53(9), 1689–1699.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (2019). An Integrated Psycho-Sociological Perspective on Public Employees' Motivation and Performance. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00036>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Jalalkamali, M., Ali, A. J., Hyun, S. S., & Nikbin, D. (2016). Relationships between work values, communication satisfaction, and employee job performance. *Management Decision*, 54(4), 796–814. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2015-0003>
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200–213.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2012). Management Communication and Employee Performance: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Human Performance*, 25(5), 452–464. <https://doi.org/10.1080/08959285.2012.721834>
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Saputra, C. D. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. *KINDAI*, 14(3).
- Shati, I. L., & Dewi, A. M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Pariwisata Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 8(1), 15–26.
- Sihombing, E. M., & Nurlinda, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil BPBD Kota Medan. *CIVITAS: Jurnal Studi Manajemen*, 2(1).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2015). *Budaya Organisasi* (Edisi Ke 4). Kencana Prenada Media Group.

- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Wibowo. (2018). *Budaya organisasi : Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang* (5th ed.). Raja Grafindo Persada.