

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH PROPINSI RIAU

Susi Hendriani¹

Fitri Hariyandi¹

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze employee work performance in the environment of regional secretariat in Riau Province. The issue taken in this research is; (1) whether partial motivation variable influences employee work performance, (2) whether partial communication variable influences employee work performance, (3) whether simultaneous motivation and communication variable influence employee work performance. Double linear regression analysis was used and the independent variable in this research is motivation and communication, while the dependent variable is employee work performance. To identify the influence of independent variable toward simultaneous work performance is used f test and to test the influence independent variable toward partial dependent variable is conducted test t. The sample used in this research is that 83 respondents are gathered with questionnaires, distributed with stratified random sampling method. The data analysis used is double linear regression.

The result of this research shows that motivation and communication influence simultaneously on employee work performance. By partial variable motivation have positive and significant influence on employee work performance. Communications have positive and significant influence partial on employee work performance in the environmental of regional Secretariat in Riau Province.

Keywords: motivation, communication, performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Apakah variabel komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (3) Apakah variabel motivasi dan variabel komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan komunikasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel kinerja secara simultan digunakan uji f dan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dilakukan uji t. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 83 responden yang dikumpulkan dengan kuesioner, disebar dengan metode stratified random sampling. Analisis data yang digunakan adalah dengan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi secara parsial juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Kinerja

¹ Program Studi Manajemen Strata 2 (S2). Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, Kampus Bina Widya KM. 12.5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293. Telp. 0761-63277.

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia sebagai salah satu isu strategis Otonomi Daerah memegang peranan penting dalam mewujudkan kemandirian daerah dengan sifatnya yang dinamis dan aktif. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumberdaya manusia organisasi yang menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal penting dalam pelaksanaan otonomi daerah tersebut.

Kekuatan suatu organisasi terletak pada SDMnya, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya saja. Jadi, berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama.

Dalam hal pencapaian kinerja organisasi, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seorang karyawan untuk

bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins: 2008). Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Anwar Prabu Mangkunegara: 2005).

Selain motivasi, dalam organisasi pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Robert Bacal: 2005). Seperti yang dikatakan GR Terry (dalam Sopiah: 2008) komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat

dan dikerjakan untuk menghasilkan motivasi efektif, usaha-usaha komunikatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sejak diberlakukannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah meskipun pada dasarnya telah dilimpahkan berbagai kewenangan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, namun kebijakan daerah harus tetap mengacu kepada tata aturan yang ditetapkan pemerintah pusat,

termasuk dalam hal Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) pemerintah daerah.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Riau (Setda Provinsi Riau) adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terdiri dari sembilan Biro. Dalam pelaksanaan otonomi daerah, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan pelayanan publik dan tuntutan peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil sangat gencar dilakukan, akan tetapi dalam kenyataannya tuntutan tersebut belumlah terlaksana dengan maksimal.

**Tabel 1. Realisasi Program dan Kegiatan
Dilingkungan Setda Provinsi Riau Tahun Anggaran 2010**

Biro-biro dilingkungan Setda Prov. Riau	Jumlah Kegiatan	Target Pencapaian	Realisasi (%)
Biro Tata Pemerintahan	25 Kegiatan	100%	75%
Biro Hukum	15 Kegiatan	100%	73%
Biro Humas	15 Kegiatan	100%	83%
Biro Administrasi Pembangunan	20 Kegiatan	100%	80%
Biro Administrasi Perekonomian	12 Kegiatan	100%	70%
Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat	20 Kegiatan	100%	88%
Biro Umum	25 Kegiatan	100%	85%
Biro Keuangan	30 Kegiatan	100%	85%

Biro Pelengkapan	38 Kegiatan	100%	70%
Jumlah	200 Kegiatan		

Sumber : Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat digambarkan pencapaian kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau belumlah dapat dikatakan bagus, yang artinya dalam satu tahun anggaran tidak semua program dan kegiatan dapat dijalankan seperti yang telah ditargetkan oleh organisasi. Dalam hal, diantara sembilan biro yang berada dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau belum ada pencapaian program dan kegiatan yang mencapai 100%. Apabila hal ini berlanjut secara terus menerus, bisa dipastikan kurang optimalnya pelaksanaan pembangunan. Berdasarkan realisasi program dan kegiatan dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau jelas terlihat bahwa kinerja pegawai belumlah berjalan dengan efektif.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dipastikan betapa pentingnya motivasi dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini membuat ketertarikan penulis

untuk meneliti seberapa besar pengaruh motivasi dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dilingkungan kerja Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari paparan tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan suatu catatan hasil (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai. Dalam hal ini, kinerja pegawai adalah yang

mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi, antara lain kuantitas dan kualitas *output*, jangka waktu penyelesaian *output*, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif (Sadeli: 2002). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab (Mangkunegara: 2005).

Manajemen Penilaian Kinerja

Manajemen kinerja akan memberikan kejelasan harapan terkait antara sasaran individu dan sasaran organisasi, yang difokuskan untuk perbaikan yakni menetapkan data yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan umpan balik (Siagian: 2003).

Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap performan kerja karyawan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri (Sihotang: 2007).

Evaluasi kinerja pegawai di dalam suatu organisasi sangat besar manfaatnya, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perkembangan organisasi pada waktu yang akan datang, karena sumber daya manusia yang ada dalam organisasi merupakan aset yang paling berharga bagi kelangsungan hidup organisasi (Sihotang: 2007).

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan ke dalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Dalam pendekatan evaluasi seorang manajer menilai kinerja masa lalu seorang karyawan. Evaluator menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja, dan setelah itu menggunakan data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, kompensasi (Hasibuan: 2003).

Teori Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya

mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif sehingga akan mencapai suatu keberhasilan dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Hasibuan: 1998).

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Menurut Davidoff (dalam Siagian: 2004) *motive or motivation refers to an internal state resulting from a need which incites behavior, usually directed toward fulfilling the needs*. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut Koontz (dalam Siagian: 2004) memberikan penjelasan bahwa motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Herzberg (dalam Siagian: 2004) Motivasi adalah suatu dorongan baik dorongan dalam diri seseorang maupun dorongan dari dalam organisasi agar mampu berkarya untuk mencapai tujuan. Sedangkan (Robbins: 2008)

mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individual. Selanjutnya Stoner (dalam Siagian: 2004) menyatakan bahwa motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang

Pendekatan Teori Motivasi

1. Teori Motivasi Klasik

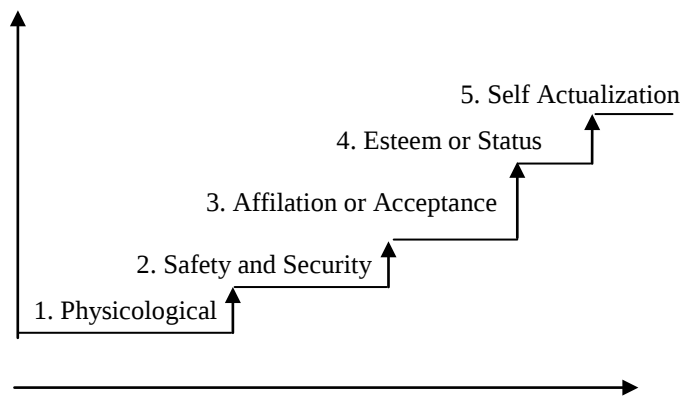
Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik atau biologisnya, berbentuk uang dan barang dari hasil kerjanya. Konsep dasar dari teori ini adalah orang akan giat bekerja, bila mana mendapatkan imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk

memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilannya.

2. *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Maslow (1943)

mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki Kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya , jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan yang ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.



Gambar 1. Konsep Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Hasibuan (2003)

1. Physiological Needs (Kebutuhan fisik dan biologis), yaitu kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan. Keinginan kebutuhan ini merangsang pegawai untuk bekerja dengan giat.
2. Safety and Security Needs (Kebutuhan keamanan dan keselamatan), yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan kerja. kebutuhan disini mengarah kepada 2 (dua) bentuk, yaitu ;
 - a. Kebutuhan akan keamanan jiwa pada saat mengerjakan pekerjaan.
 - b. Kebutuhan keamanan harta ditempat pekerjaan saat jam-jam kerja.
3. Afliation or Acceptance Needs (Kebutuhan Sosial), kebutuhan sosial yang dimaksud adalah :
 - a. Dapat diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya (sense of belonging).
 - b. Kebutuhan akan rasa dihormati.
 - c. Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (sense of achievement), baik dalam karir dan sebagainya.
 - d. Kebutuhan akan perasaan akan ikut serta (sense of partisipation) dalam berbagai kegiatan organisasi dan diberikan kesempatan untuk mengemukakan saran dan pendapat kepada pimpinan mereka.
4. Esteem or Status Needs, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan lingkungannya.
5. Self Actualization, yaitu kebutuhan akan adanya aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan aktualisasi diri ini dipenuhi berdasarkan usaha atau keinginan individu itu sendiri. Aktualisasi diri berhubungan dengan peningkatan jenjang karir individu.

3. Herzberg's Two Factor Motivation Theory

Selain teori kebutuhan Maslow, Frederick Herzberg yang terkenal dengan “Teori Motivasi Kerja Dua Faktor” yang membicarakan 2 (dua) golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan. Menurut Herzberg dua faktor yang mempengaruhi kondisi kerja seseorang, yaitu (1) Faktor-faktor yang akan mencegah

ketidakpuasan (*faktor hygiene*), yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, penyediaan kelompok kerja. (2) Faktor-faktor yang memberikan kepuasan (*motivator factor*), yang terdiri dari kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri.

Menurut Herzberg (dalam Siagian: 2004), ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

1. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.
3. Pegawai akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cara kesalahan.

4. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Gregor mengidentifikasi dua set asumsi yang berbeda mengenai karyawan, yaitu teori X dan teori Y. Teori X berpendapat bahwa dalam diri seseorang terdapat sikap tidak suka terhadap pekerjaan, sedangkan dalam teori Y menyatakan bahwa dalam diri seseorang terdapat sikap menyukai terhadap pekerjaan. Menurut Teori X, untuk memotivasi pegawai harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung motivasi negatif dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut Teori Y, untuk memotivasi pegawai hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi pegawai, kerjasama dan kerikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif.

5. Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory

Mc. Clelland (1978) dengan teori motivasi prestasi, berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh :

1. Kebutuhan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilan.
3. Nilai insentif yang melekat pada tujuan.

Hal-hal yang dapat memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).
3. Kebutuhan akan kekuatan (*need of power*).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Setiap kegiatan yang dilakukan manusia, dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang

diinginkannya. Jika motivasi ini tinggi, maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula. Berdasarkan penelitian McClelland (1961), Edwar Murray (1957), Miler dan Gordon W (1970), Anwar Prabu Mangkunegara, (2005) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi terhadap pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Anwar Prabu Mangkunegara:2005).

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan” (Buhler:2004).

Komunikasi

Secara etimologis atau menurut asal katanya, istilah komunikasi berasal dari bahasa latin communication dan

pendekatan ini bersumber pada communis. Arti kata komunis disini adalah sama, dalam arti kata sama makna, yaitu sama makna mengenai suatu hal (Widjaja: 2000).

Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan (Widjaja: 2000). Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya, maka komunikasi berlangsung. Dengan demikian hubungan antara mereka itu bersifat komunikatif. Sebaliknya jika ia tidak mengerti, komunikasi tidak akan berlangsung. Dengan demikian hubungan antara orang-orang tersebut dikomunikatif.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi dalam bentuk kata-kata yang ditulis atau diucapkan, gesture, atau simbol visual yang menghasilkan perubahan tingkah laku di dalam organisasi, baik antara manajer-manajer, karyawan-karyawan, dan asosiasi yang

terlibat dalam pemberian ataupun mentransfer komunikasi. Hasil akhirnya adalah pertukaran informasi dan pengiriman makna atau proses aktivitas komunikasi dalam organisasi (Vardiansyah: 2004).

Secara spesifik aktivitas komunikasi organisasi ada 3 (tiga), yaitu :

1. Operasional Internal, yaitu menstrukturkan komunikasi yang dijalankan dalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuan kerja.
2. Operasional Eksternal, yaitu struktur komunikasi dalam organisasi yang berkonsentrasi pada pencapaian tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan oleh orang dan kelompok diluar organisasi.
3. Personal, yaitu semua perubahan insidental dan informasi, serta perasaan yang dirasakan oleh manusia yang berlangsung kapan saja mereka bersama (Pace & Faules: 2005).

Fungsi Komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi yang baik sangat dibutuhkan, agar pencapaian tujuan-tujuan organisasi

terwujud. Ada beberapa fungsi komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi. Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan mengenai keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai dalam organisasi.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai. Fungsi ini berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok organisasi ini merupakan mekanisme fundamental dimana masing-masing anggota organisasi dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka terhadap organisasi.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang

diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan (Sopiah: 2008).

Arah Komunikasi

Berdasarkan fungsinya, komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa arah komunikasi, antara lain:

1. Komunikasi Ke bawah, komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam organisasi ketingkatan yang lebih rendah. Komunikasi inilah yang digunakan oleh para atasan kelompok dan manajer untuk menetapkan tujuan, menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan prosedur kepada pegawai, menunjukkan persoalan yang membutuhkan perhatian, dan menawarkan umpan balik mengenai kinerja.
2. Komunikasi Ke atas, komunikasi keatas mengalir menuju tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada orang-orang yang memegang

kekuasaan, memberikan mereka informasi mengenai proses pencapaian tujuan, dan menyampaikan masalah-masalah terkini dalam pekerjaan.

3. Komunikasi lateral, komunikasi ini terjadi antara anggota dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan yang sama, antar manajer pada tataran yang sama, atau di antara individu-individu yang setara secara horizontal (Robbins: 2008).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi yang dilakukan bertujuan untuk memberi tahu (*informative*) dan mengubah sikap (*persuasive*). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan untuk menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*), atau perilaku (*behavior*) (Effendy: 2002).

Dalam rangka peningkatan kinerja yang diinginkan, seorang pimpinan melakukan komunikasi mengenai target-target kerja yang ingin dicapai. Ketika karyawan mengalami kesulitan dan membutuhkan petunjuk dari atasan,

karyawan juga melakukan komunikasi dengan atasannya. Semua komunikasi dalam pelaksanaan kerja ini ditunjukkan agar target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Pace & Faules:2005).

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual (Wiryanto: 2005).

Kerangka Pemikiran

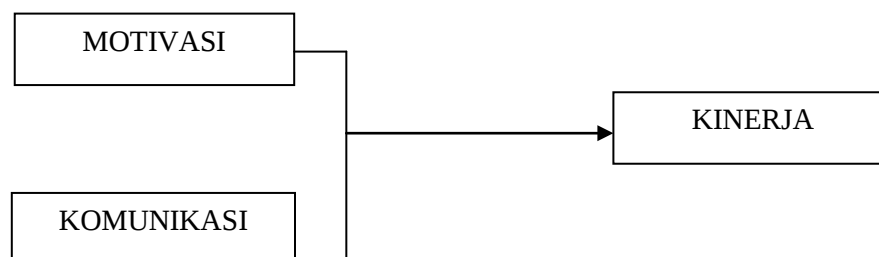
Menurut William Stern (dalam Anwar Prabu Mangkunegara:2005) mengatakan bahwa faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja, *pertama* adalah berasal dari faktor individu, yang mana dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang tinggi dalam pencapaian kinerja. *Kedua* adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi yang terdiri dari pola komunikasi yang efektif, iklim organisasi, peluang dan pengembangan karier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Anas yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pembenihan Tanaman Hutan Sulawesi, dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh kuat dan positif terhadap prestasi kerja yang merupakan unsur dari kinerja pegawai.

Selanjutnya menurut Rodwell, et.al:1998, *The Relationship Among Work – Related Perceptions Integral Role of Communication*. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui secara empiris tentang praktek-praktek komunikasi organisasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi, kepuasan kerja, komitmen dan stress, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa semua variabel independen berhubungan positif dan signifikan terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan.

Menurut beberapa pendapat para ahli dan penelitian sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: Buhler, 2004, dengan penyesuaian untuk penelitian ini

Rodwell, et.al:1998, dengan penyesuaian untuk penelitian ini

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2, terdapat dua pola hubungan yang akan dilihat, sesuai dengan tujuan penelitian ini. Pertama, akan dilihat dari pola sebab akibat atau pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kedua, akan dilihat dari pola sebab akibat atau pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dilihat juga dari pengaruh secara simultan dari variabel motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Hipotesis

Bertitik tolak dari permasalahan yang telah dipaparkan dan berdasarkan tinjauan teoritis, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut;

1. Motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Operasional Variabel

Variabel Independen

1. Motivasi (X1)

Motivasi didefinisikan sebagai adalah suatu dorongan baik dorongan dalam diri seseorang maupun dorongan dari dalam organisasi agar mampu berkarya untuk mencapai tujuan (Herzberg dalam Sondang P.Siagian: 2004). Adapun indikator variabelnya adalah :

- Kebutuhan, menggambarkan adanya kebutuhan akan pengakuan, kebutuhan penghargaan atas prestasi.
- Dorongan, menggambarkan adanya dorongan akan tanggung jawab yang

lebih besar, dorongan akan pengembangan karir.

- Tujuan, menggambarkan tujuan mendapatkan pengembangan diri, tujuan terhadap minat pekerjaan

Komunikasi (X2)

Komunikasi didefinisikan sebagai Proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain baik secara langsung maupun menggunakan media (Robbins: 2008). Adapun indikator variabelnya adalah:

- Arahan dari atasan.
- Perintah dari atasan
- Diskusi atasan dengan bawahan
- informasi kemajuan pekerjaan dari bawahan
- ide-ide dari bawahan
- koordinasi antar pegawai

Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab (Anwar Prabu

Mangkunegara:2000). Adapun indikator variabelnya adalah :

- Pengetahuan tentang pekerjaan
- Kualitas pekerjaan
- Produktifitas
- Inisiatif dan pemecahan masalah

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 477 orang pegawai yang berada dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 83 orang pegawai yang tersebar dalam sembilan biro yang terdapat dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Besarnya populasi yang tersebar pada 9 biro yang terdapat dilingkungan Setda Provinsi Riau, maka metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *stratified random sampling*. Adapun komposisi dan proporsi sampel pada setiap biro adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau

No	Biro	Jumlah Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1.	Sekretaris Daerah	1	-	-
2.	Asisten	3	-	-
3.	Staf Ahli	4	-	-
4.	Biro Tata Pemerintahan	37	$(37/477) \times 83$	7
5.	Biro Hukum	34	$(34/477) \times 83$	6
6.	Biro Humas	32	$(34/477) \times 83$	6
7.	Biro Adm Pembangunan	28	$(28/477) \times 83$	5
8.	Biro Adm Perekonomian	27	$(27/477) \times 83$	5
9.	Biro Adm Kesra	30	$(30/477) \times 83$	5
10.	Biro Umum	145	$(145/477) \times 83$	25
11.	Biro Perlengkapan	50	$(50/477) \times 83$	9
12.	Biro Keuangan	86	$(86/477) \times 83$	15
Jumlah		477		83

Sumber: Data Olahan

Analisa Data

Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Sedangkan analisa kuantitatif yang digunakan adalah model fungsi regresi linear berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X1 : Motivasi

X2 : Komunikasi

a : Konstanta

e : Error

Kemudian dicari rata-rata dengan cara membagi skor-skor dengan jumlah responden. Skor yang terendah dalam penelitian ini adalah 83, apabila

diasumsikan semua responden memilih jawaban skor yang terendah yaitu 1, sedangkan skor yang tertinggi adalah 477, apabila semua responden memilih jawaban dengan skor tertinggi 5 selanjutnya rata-rata skor tersebut diberi penilaian dengan ketentuan sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$I = \frac{477 - 83}{5} = 78,80$$

Sehingga diperoleh skor sebagai berikut

1. Skor 83 – 162 Sangat Tidak Setuju
2. Skor 163 – 242 Tidak Setuju
3. Skor 243 – 322 Kurang Setuju

4. Skor 323 – 402 Setuju
5. Skor 403 – 482 Sangat Setuju

Pengujian Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali: 2006). Pengujian validitas alat ukur dimaksud agar diperoleh keyakinan bahwa alat ukur tersebut mempunyai kemampuan yang baik dalam mengumpulkan data. Uji validitas ini menggunakan software pengolahan data *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 16.0.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Uji Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya VIF (*variance inflation factor*), yang mana nilai tolerance dibawah 0.10 maka

terjadi multikorelasi atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Imam Ghazali: 2006).

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara variabel pengganggu dalam suatu persamaan regresi yang dihasilkan. Pengujian autokorelasi menggunakan Uji Durbin Watson, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai DW mendekati angka 2, berarti dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi.
2. Apabila nilai DW diatas angka 2, berarti dapat dinyatakan bahwa terjadi autokorelasi (Gunawan Sudarmanto: 2005).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika

berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak heteroskedastisitas.

5. Uji Simulat (Uji f)

Uji statistik F pada dasarnya adalah menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara simultan atau bersama – sama dalam menerangkan variasi variabel terikat, jika $\alpha\text{-Sig} < 0,05$, maka variabel secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya (Imam Ghozali : 2006).

6. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi masing – masing variabel independent terhadap variabel dependen secara individual pada nilai $\alpha < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Jika nilai $\alpha < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa

hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Sebaliknya nilai $\alpha > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan diantara dua variabel yang diuji. (Imam Ghozali : 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Uji Kuantitatif

1. Uji Validitas

Pengujian validitas alat ukur dimaksud agar diperoleh keyakinan bahwa alat ukur tersebut mempunyai kemampuan yang baik dalam mengumpulkan data. Uji validitas ini menggunakan software pengolahan data *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 16.0. Setiap item pertanyaan dengan penggunaan r tabel derajat bebas (df) = $n-2$ Jika sebuah butir tidak valid, maka otomatis butir tersebut dibuang.

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	29.4217	4.91667	83

MOTIVASI	31.2289	6.87577	83
KOMUNIKASI	28.6386	3.68113	83

Sumber: Data Olahan

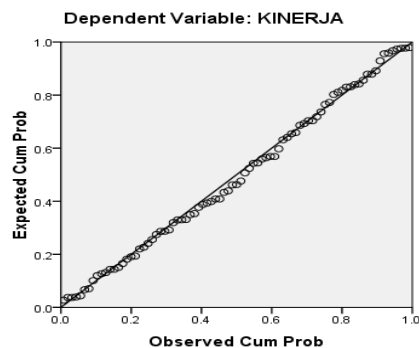
Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel diperoleh r hitung $>$ r tabel maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent motivasi kerja dan komunikasi kerja serta variabel independen Kinerja pegawai mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Grafik Normalitas

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Artinya model regresi

layak dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

bebas (independen). Uji Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya VIP (*variance inflation factor*).

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.842	1.187
Komunikasi	.842	1.187

Sumber: Data Olahan

Dari perhitungan tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Selanjutnya hasil perhitungan nilai VIF (*variance inflation factor*) juga menunjukkan hasil yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, dimana VIF untuk X1 = 1.187, VIF untuk X2 = 1.187 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada persoalan multikolonieritas antara variabel independen dalam regresi.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi

linear berganda terdapat masalah autokorelasi, maka dilakukan uji Durbin-Watson dengan menggunakan rumus:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=N} e_t^2}$$

Dimana:

e_t = kesalahan gangguan dari sampel

e_{t-1} = kesalahan gangguan dari sampel satu periode sebelumnya

Syarat adanya otokorelasi adalah bila nilai DW lebih kecil dari -2 berarti terjadi autokorelasi. Bila DW di antara -2 hingga 2 maka tidak terjadi autokorelasi. Dan bila DW lebih besar dari 2 maka terjadi autokorelasi.

Tabel 5. Uji Durbin-Watson

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.525	.513	3.43106	1.053

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja

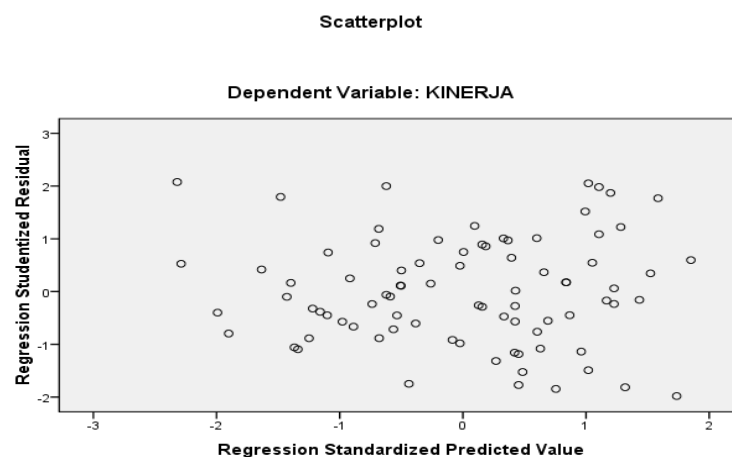
Sumber: Data Olahan

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin – Witson (DW) yaitu sebesar 1.053, nilai tersebut terletak antara -2 hingga 2 dengan demikian maka dapat diketahui tidak adanya autokorelasi pada model yang dibuat.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 4. Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan

Dari gambar 4, tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah dengan heteroskedastisitas pada model regresi, yang artinya model ini layak dipakai untuk memprediksikan variabel motivasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pembuktian Secara Simultan

Pembuktian hipotesis digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama yaitu Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program SPSS Versi 16, maka diperoleh data-data perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Regresi Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
X1 = Motivasi	.424	.060	7,024	.000
X2= Komunikasi	.321	.113	2,848	.006
Constant	6,996	3,026	2,312	.023
R	0,724			
R Squared	0,525			
Adj R ²	0,513			
F Ratio	44,192			
Sig.	0,000			

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 6 , maka persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,996 + 0,424 X_1 + 0,321 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar 6,996 satuan menunjukkan peningkatan kinerja pegawai jika variabel motivasi dan komunikasi dianggap konstan.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,424 bermakna adanya pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Apabila motivasi meningkat dalam satuan skala satuan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau sebesar 42,4%, demikian pula sebaliknya. Dengan hasil tersebut maka dinilai cukup besar.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,321 bermakna adanya pengaruh positif variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai. Apabila komunikasi meningkat dalam satuan skala satuan, maka dapat meningkatkan kinerja

pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau sebesar 32,1%, demikian pula sebaliknya. Dengan hasil tersebut maka dinilai cukup besar.

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis secara simultan yaitu diduga motivasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja digunakan uji Anova atau F test, dengan ketentuan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel motivasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel motivasi dan komunikasi secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau.

Dari tabel 6, diperoleh F_{hitung} adalah sebesar 44,192 dan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,11 dengan tingkat signifikan (alpha) 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} = 44,192 > F_{tabel} 3,11$. Dengan demikian motivasi (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau.

4. Pembuktian Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis kedua dan hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas

secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menjelaskan variabel terikatnya sehingga diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai dari kedua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Rangkuman Data pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
X1 = Motivasi	.424	.060	7,024	.000
X2 = Komunikasi	.321	.113	2,848	.006
Constant	6,996	3,026	2,312	.023

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 7 diatas maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan secara parsial, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang diteliti.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel

pada tingkat signifikan $0,05 : 2 = 0,25$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan df (*degree of freedom*) = $n - k - 1 = 83 - 2 - 1 = 80$.

1. Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) adalah 7.024. Dalam hal ini nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 1.9901. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau.
2. Nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_2) adalah 2.848. Dalam hal ini nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 1.9901. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 dan hipotesis 2 dinyatakan diterima karena motivasi dan komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau hal ini terbukti dari uji F yang mana f_{hitung} sebesar 44.192 lebih besar dari $> f_{tabel}$ 3.11.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa, dalam hal peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Sekeretariat Daerah Provinsi Riau dapat diterangkan oleh variabel motivasi dan komunikasi. Ini dilihat dari hasil R Squar 52,5%, sedangkan sisannya sebesar 47,5% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial. Dalam pengujian ini variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau. Ini terbukti dari hasil uji t yang mana nilai t_{hitung} variabel motivasi (X1) sebesar 7.024. dalam hal ini t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1.9901. Hal ini sejalan dengan pendapat Stoner et.al (1996) yang menyatakan bahwa motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tertentu. Demikian pula sejalan dengan pendapat Robbins (1997) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individual.

Tingginya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai merupakan perhatian yang penting untuk dilakukan bagi organisasi Sekeretariat Daerah Provinsi Riau untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam peningkatan kinerja untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah

ditetapkan. Dalam pemberian motivasi terhadap pegawai organisasi haruslah memperhatikan indikator-indikator yang terdapat dalam variabel motivasi seperti, kebutuhan pegawai akan pengembangan diri dan pengembangan karir, pengakuan akan pentingnya pegawai dalam organisasi, sistem insentif berdasarkan tanggungjawab terhadap pekerjaan, sistem promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja yang diperoleh pegawai.

Dalam penelitian ini juga komunikasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau. Hal ini dapat dilihat terbukti dari uji t yang dilakukan, yang mana t_{hitung} variabel komunikasi (X_2) sebesar 2.848 lebih besar dari t_{tabel} 1.9901.

Komunikasi yang dilakukan bertujuan untuk memberi tahu (informative) dan mengubah sikap (persuasive). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan untuk menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (attitude), pendapat (opinion), atau perilaku (behavior) (Effendy:2002).

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai

pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual (Wiryanto: 2005).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai koefisien R Square sebesar 0,525 yang mana kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau sebesar 52.5% bisa diterangkan dengan variabel motivasi dan variabel

komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau. Berdasarkan hasil uji f yang dilakukan dalam penelitian ini, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 44,192 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,11 dengan tingkat signifikan (α) 5%. Dengan demikian secara simultan variabel motivasi (X_1) dan Variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan pembahasan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau. Ini dapat diketahui dari uji t , yang mana t_{hitung} 7.024 lebih besar dari t_{tabel} 1.9901.

4. Variabel komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Setda Provinsi Riau. Hal ini dapat diketahui dari uji t , yang mana t_{hitung} 2.848 lebih besar t_{tabel} 1.9901.

Saran

Berdasarkan simpulan beberapa saran dan masukan yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal peningkatan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan evaluasi-evaluasi yang bersifat menyeluruh kepada setiap pegawai yang ada dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Evaluasi ini diperlukan agar pegawai merasakan bagian dari organisasi yang mengemban tanggung jawab dalam peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Dalam peningkatan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan dorongan kepada pegawai agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta tidak bersifat menunggu yang artinya pegawai harus bersikap aktif terhadap

pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta pegawai hendaknya selalu mengikuti perkembangan peraturan-peraturan agar setiap pelaksanaan tugas dapat lebih efektif dan efisien.

2. Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari pemberian dorongan atau motivasi kepada pegawai. Dalam hal ini organisasi hendaknya membuat kebijakan-kebijakan yang mengarah kepada motivasi pegawai seperti, memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, memberikan pengembangan pengetahuan terhadap pegawai secara menyeluruh, memberikan penjenjangan karir yang jelas dan memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang prestasi. Hendaknya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, organisasi harus bisa menanamkan rasa tanggung jawab kepada pegawai bahwa pegawai adalah abdi negara yang harus memberikan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.
3. Organisasi diharapkan untuk meningkatkan komunikasi karena tanpa komunikasi yang baik, maka

koordinasi yang diharapkan tidak akan bisa terlaksana dengan baik sehingga dapat menimbulkan kendala-kendala dalam pelaksanaan tugas. Dalam komunikasi terdapat unsur informasi, untuk itu kerja sama dan pemakaian informasi bersama dari informasi diantara para atasan adalah amat penting dilakukan. Pada tingkat-tingkat terendah dalam organisasi, faedah pemakaian secara bersama dari informasi sering diabaikan. Sistem komunikasi harus diarahkan kepada pemakai semua tingkatan dalam organisasi secara bersama. Peningkatan komunikasi disini baik komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi dari bawahan ke atasan dan komunikasi antara sesama pegawai baik dalam satu bagian dan dam subbagian serta komunikasi antara biro-biro dilingkungan Setda Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung, Refika Aditama.

- Buhler, Patricia, 2004, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.
- Gunawan, R. Sudarmanto, 2005. *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Harianja. M.T. Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Indonesia.
- Imam Ghazali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu. S.P Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Malayu. S.P Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhammad Anas. 2010. *Journal: Motivasi Terhadap Kinerja*. www.bukuku.net.
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor Deddy Mulyana. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rodwell, et.al., 1998. *The Relationship Among Work – Related Perceptions Integral Role of Communication*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Siagian. S.P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cetakan Ke-5, Rineka Cipta Indonesia.
- Siagian. S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Vardiansyah, Dani. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi: Pendekatan Taksonomi*

- Konseptual*. Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Widjaja, H.A.W. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wiryanto, 2005, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grameia Wiiasarana Indonesia.
- Anonymous. 2004. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 tentang Pergkat Daerah.
- Anonymous. 2004. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
- Anonymous. 2008. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.