

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN KUTA BUMI TANGERANG

Widia Astuti¹, Imroatus Sholehah²

^{1,2}Universitas Pamulang, ¹dosen01265@unpam.ac.id, ²Imroatussholehah476@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan bersama-sama antara motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Kuta Bumi di Tangerang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini memiliki populasi dan sampel sebanyak 66 responden di Kelurahan Kuta Bumi. Metode pengumpulan data primer dengan teknik pengolahan data menggunakan uji data deskriptif, uji data asumsi klasik meliputi uji data normalitas, uji data multikolinearitas, uji data heterokedastisitas, uji data autokorelasi, analisis data regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji t dan uji F. Dalam hasil penelitian ini pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS Versi 26. Hasil regresi linier berganda adalah $Y=25,268+0,267X_1+0,120X_2$. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,756, bermakna variabel Motivasi dan Kompensasi memiliki kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja sebesar 75,6 % dan sisanya 24,4% dipengaruhi faktor lain. Hasil penelitian uji hipotesis secara parsial secara parsial diperoleh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil penelitian Uji hipotesis secara parsial Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 1,286 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini Uji hipotesis Secara simultan bahwa Motivasi dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

Kata Kunci : Motivasi; Komunikasi; kinerja karyawan

Abstract

This research aims to determine the partial and joint influence of motivation and communication on employee performance in Kuta Bumi Village in Tangerang. This type of research is quantitative. This research had a population and sample of 66 respondents in Kuta Bumi Village. Primary data collection methods with data processing techniques using descriptive data tests, classical assumption data tests including normality data tests, multicollinearity data tests, heteroscedasticity data tests, autocorrelation data tests, multiple linear regression data analysis, coefficient of determination, hypothesis tests including t tests and t tests. F. In the results of this research, data processing was carried out using SPSS Version 26. The results of multiple linear regression were $Y=25.268+0.267X_1+0.120X_2$. The coefficient of determination R^2 value is 0.756, meaning that the Motivation and Compensation variables have a contribution or contribution to performance of 75.6% and the remaining 24.4% is influenced by other factors. The results of the partial hypothesis testing research showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance. The research results showed that the resulting significance value was 0.004, which was smaller than 0.05. From the research results of partial hypothesis testing, communication does not have a significant effect on employee performance. The results of this research show that the resulting significance value is 1.286 which is greater than 0.05. The results of this research test the hypothesis simultaneously that Motivation and Communication together have a positive and significant effect on employee performance, the research results show that the significance value is smaller than 0.05

Keywords: Motivation; Communication; employee performance

LATAR BELAKANG

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang di pilih berdasarkan prosedur tertentu, guna melaksanakan tugas negara demi mewujudkan pelayanan publik. Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan yang ingin di capai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang di miliki dan di kelola dengan efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul harus selalu di kelola dan di tekankan dalam oprasional suatu perusahaan, untuk dapat mencapai kinerja yang di harapkan suatu perusahaan. Perusahaan tersebut harus meningkatkan kualitas sumberdaya manusia karna sangat di perlukan agar pegawai memiliki sikap dan prilaku yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan menjadi tujuan perusahaan tersebut akan tercapai dengan baik. Kemampuan pegawai tercermin dari komonikasi dan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan

Motivasi di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan

Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan. (Wicaksono & Hermani, 2017) Motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para pegawai. Sehingga pegawai tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama pegawai. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan kerja keras pegawai, dan semangat kerja pegawai agar tercapainya tujuan perusahaan. Komunikasi secara etimologis atau menurut kata asalnya berasal dari bahasa latin yang berarti *communico*, *communication* atau *communicare* yang berarti sama makna mengenai suatu hal, jadi berlangsungnya suatu proses komuniksai terjadi apabila terdapat kesamaan mengenai hal-hal yang di komunikasikan atau pun kepentingan tertentu, komunikasi dapat berlangsung apabila ada pesan yang akan disampaikan dan terdapat pula unpm balik dari penerima pesan yang dapat di terima langsung oleh penyampai pesan (Sitorus, 2020).

(Rivaldo, 2022). Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap peagwai untuk mecapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal itu tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi

tanggung jawabnya. Kinerja pegawai di instansi pemerintah yang maksimal akan memberikan kontribusi dan kualitas pelayanan bagi publik. Kinerja yang baik bagi suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia, dengan kualitas sumber daya yang baik kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula. Sebaliknya sumber daya manusia yang kurang memadai menyebabkan organisasi berjalan tidak baik atau kurang sehat.

Dalam suatu instansi sering kali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi padahal faktor adalah hal mendasar dalam menunjang kinerja pegawai seperti motivasi dan komunikasi harus di perhatikan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Di era globalisasi seperti saat ini peningkatan pelayanan dan tuntunan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat di hindarkan. Hal ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam biograsi.

Guna pencapaian organisasi, maka sumber daya manusia yang dimiliki di tuntut bekerja secara professional, termasuk di dalamnya harus memiliki motivasi dan komunikasi yang baik, pemberian motivasi dan komunikasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat dan meningkatkan kemampuan untuk bekerja dengan sukarela, yang akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan produktifitas kerja.

Kelurahan kuta bumi merupakan sebuah Kelurahan di Kecamatan Pasar Kemis, Tangerang, Banten. Kode Pos 15560. Kelurahan Kuta Bumi menjadikan motivasi dan komunikasi sebagai salah satu faktor utama yang harus di miliki oleh setiap pegawai, karna itu sudah menjadi kewajiban pemimpin, antar pegawai dam antar pegawai lainnya untuk berpartisipasi di sebabkan dengan adanya motivasi dan komunikasi sehinga dapat memicu kinerja pegawai yang lebih maksimal

Tabel 1
Data kinerja pegawai Kelurahan Kuta Bumi Kota Tangerang

Unsur yang dinilai	Target skor	Pencapaian Rata-Rata (%)								
		Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		
		Jumlah Orang	Nilai Rata-rata	Skor (%)	Jumlah Orang	Nilai Rata-rata	Skor (%)	Jumlah Orang	Nilai Rata-rata	Skor (%)
Kualitas kerja	100%	66	76	83%	66	65	70%	66	83	89%
Kuantitas Kerja	100%	66	68	75%	66	74	80%	66	75	80%
Kerja sama	100%	66	84	89%	66	80	79%	66	65	70%
Disiplin	100%	66	75	80%	66	74	80%	66	83	89%
Tanggung jawab	100%	66	76	83%	66	76	83%	66	70	72%
Kepatuhan	100%	66	80	85%	66	84	89%	66	68	70%
Total Rata-rata		76	83%	66	74	82%	66	83	%	

Sumber: Data kelurahan kuta bumi

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa penilaian kerja pada kelurahan kuta bumi tangerang setiap tahunnya manargetkan hasil 100%, namun realisasi yang dapat pertahuan hanya tercapai pada tahun 2020 mencapai 83% , tahun 2021 sebanyak 82% dan pada tahun berikutnya 2022 yaitu mencapai 89%.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan adanya motivasi dan komunikasi yang baik. Pegawai di kelurahan kuta bumi memiliki tugas masing-masing, beberapa permasalahan yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai di

kelurahan kuta bumi antara lain motivasi dan komunikasi.

Tabel 2
Data Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan Kuta Bumi Tangerang

No	Indikator	Skor Aktual (%)	Skor Ideal (%)	Kriteria
1.	Kebutuhan Fisik	85%	100%	Tinggi
2.	Kebutuhan Rasa Aman	80%	100%	Baik
3.	Kebutuhan Sosial	75%	100%	Cukup
4.	Kebutuhan akan Penghargaan	80%	100%	Baik
5.	Kebutuhan Spiologis	79%	100%	Cukup
	Total	80%		Baik

Sumber: data kelurahan kuta bumi

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di kelurahan kuta bumi tangerang yaitu kebutuhan sosial, kebutuhan akan pemberian penghargaan serta kebutuhan spisiologis dalam kondisi cukup baik yang berdampak pada kinerja pegawai kelurahan kuta bumi tangerang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan terkait dengan komunikasi kerja pegawai di kelurahan kuta bumi tangerang juga masih di ketagorikan cukup baik maka dari itu perlu arahan, kebijakan dari pihak perusahaan bahkan pimpinan atau kepala kelurahan kuta bumi tangerang itu sendiri dan cara untuk meningkatkan komunikasi kerja pegawai secara perlahan agar berjalan dengan baik seiringnya waktu kinerja pegawai dapat di pengaruhi dengan komunikasi.

Menariknya penelitian ini dilakukan karna kinerja pegawai merupakan kunci dari tercapainya tujuan organisasi secara maksimal, dan diperlukan penelitian untuk memberikan solusi dan masukan dalam memperbaiki kinerja pegawai kelurahan kuta bumi kecamatan pasar kemis, kabupaten tangerang, banten. Dengan menggunakan teori dan konsep terkait teori motivasi, teori komunikasi dan teori kinerja pegawai.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut;

1. Bagaimana secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang?
2. Bagaimana secara parsial Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang?
3. Bagaimana secara simultan Motivasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini di lakukan dengan tujuan sebagai berikut;

1. Untuk Mengetahui secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dikelurahan Kuta Bumi Tangerang.
2. Untuk Mengetahui secara parsial Komunikasi Berpengaruh Terhadap

Kinerja Pegawai Dikelurahan Kuta Bumi Tangerang.

3. Untuk Mengetahui secara simultan Antara Motivasi Dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dikelurahan Kuta Bumi Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di lakukan di Kelurahan Kuta Bumi Kecamatan Pasar Kemis Kabupaten Tangerang Banten, pada bulan Maret 2023

OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Operasional variabel menurut Sugiyono (2017:63), adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang di tetapkan oleh *peneliti* untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari

variabel – variabel yang terkait dalam suatu penelitian.

Motivasi Kerja (X1)

Menurut (Winardi, 2016) Motivasi adalah sebuah kekuatan terpendam yang ada pada diri seorang insan, yang bias di tumbuhkan sendiri ataupun di tumbuhkan oleh beberapa kekuatan eksternal yang pada dasarnya berputar sekitar balasan finansial atau balasan non finansial, yang mampu menentukan hasil kerjanya secara baik ataupun kurang baik.

Komunikasi Kerja (X2)

Komunikasi menurut (Amirullah, 2015). yaitu sebuah proses pemindahan informasi dari manusia ke manusia lainnya, informasi serta maksud itu bisa di aplikasikan ke berbagai macam pengaplikasian seperti lewat lisan atau tulisan,serta carayang di pakai untuk perpindahan berita atau maksud bisa berupa tatap muka secara langsung atau tidak langsung.

Kinerja (Y)

Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah

generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Jumlah populasi dikelurahan kuta bumi tangerang adalah 66 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden.

Menurut Sugiyono (2017:84) sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Suharsimi Arikunto (2009:120) mengatakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang seluruh populasi dijadikan obyek penelitian. populasi penelitian ini relatif kecil, maka seluruh populasi pegawai yang berjumlah dijadikan obyek penelitian. Dari penjelasan diatas jumlah sampel dikelurahan kuta bumi adalah 66 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Kelurahan Kuta Bumi

Awalnya kelurahan kotabumi di sebut Kejaroan/Desa, wilayahnya meliputi Desa

Kutabumi, Kutabaru, Gela Jaya, Kutajaya, Sukamantri, dan Desa Pangadengan yang luasnya mencapai 1500 hektar. Keenam desa tersebut tergabung dalam satu desa yaitu DESA KUTABUMI. Sistem pemerintahan mulai terbentuk sekitar tahun 1950-an setelah merdeka. Pada tahun 1960 di adakan pendataan wilayah atau rincian wilayah dan di kumpulkan dalam satu buku induk tanah desa sekaligus untuk pembayaran IPEDA/iuran pembangunan daerah (sekarang di sebut sebagai pajak bumi dan bangunan). Dan dibentuk infastruktur mulai dari (KADUS) kepala desa sampai wilayah RT. Pada tahun 1975 di bangun balai desa yaitu Kantor Desa Kota Bumi, dan terjadi pemekaran menjadi dua bagian yaitu Desa Kutabumi dan Gelam jaya pada tahun 1998 desa Kuta Bumi di mekarkan lagi menjadi Desa Kutabumi dan Kutabaru, hingga sekarang belum terjadi pemekaran lagi. Pada tahun 2005 terjadi perubahan status dari Desa Kutabumi menjadi Kelurahan Kuta Bumi.

Visi dan misi Kelurahan Kuta Bumi

Visi

“Terwujudnya masyarakat kelurahan kuta bumi yang ber iman, mandiri, permukiman, perdagangan dan jasa berorientasi wawasan lingkungan”

Misi

Selain penyusunan visi juga telah di tetapkan misi yang memuat sesuatu pernyataan yang harus dilaksanakan oleh kelurahan, agar tercapai visi yang di maksud sesuai dengan yang di harapkan.

- a. Peningkatan pelayanan public dan kinerja pegawai
- b. Menjamin iklim usaha yang kondusif.
- c. Peningkatan pembangunan diwilayah kelurahan.
- d. Mendukung pengembangan dan produktivitas sector perdagangan, industri kecil, home industri yang kondusif.
- e. Mewujudkan kelurahan yang aman, tertib dan saling bersinerji positif.
- f. Mewujudkan kehidupan sosial yang berbudaya, agamis dan berwawasan lingkungan.
- g. Memelihara dan menjaga ke amanan ketertipan dan perlindungan masyarakat.
- h. Menjalin komunikasi, koordinasi dan kerja sama dengan RT/RW, tokoh masyarakat dalam menjaga keamanan, ketertiban dan perlindungan masyarakat meningkat.

ANALISA DASKRIPTIF

Analisa deskriptif karakteristik responden dalam penelitian ini terdapat 66 responden yang dapat di tunjukan sebagai berikut :

Tabel 4
Deskriptif Responden

Kategori	Deskripsi	Jumlah
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	66
	Pria	37
	Wanita	29
Lama kerja	Jumlah Responden	66
	<1 tahun	4
	1-2 Tahun	30
	3-4 Tahun	32

	>5	0
Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	66
	SMA Sederajat	48
	Diploma	0
	Sarjana (S1)	18
	Magister (S2)	0
	Lainnya	0

Sumber: Hasil Kusioner responden 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa banyaknya responden dalam menjawab kusioner terlihat dari jenis kelamin pria 37 dan wanita 29, yaitu dari jumlah responden sebanyak 66 orang responden. Berdasarkan tabel diatas, sesuai dengan responden penelitian terlihat bahwan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas sebanyak 46, Diploma 0, Sarjana 18, magister 0 dan lainnya 2. Lama kerja pegawai adalah <1 tahun 4, 1-2 tahun 30 orang, 3-4 adalah 32 orang, >5 tahun adalah 0 orang.

UJI KUALITAS DATA

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini meliputi uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrument, dengan menggunakan software SPSS versi 26.

Uji Validitas

Menurut Indriantoro dan Supomo (2018:57) ada dua konsep mengukur uji validitas yaitu realibilitas dan validitas. Dalam uji validitas ini peneliti melakukan dengan menghitung koefisien korelasi, dimana jika r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016:52). Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Motivasi

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,732	0.2042	Valid
X1.2	0,613	0.2042	Valid
X1.3	0,851	0.2042	Valid
X1.4	0,773	0.2042	Valid
X1.5	0,776	0.2042	Valid
X1.6	0,731	0.2042	Valid
X1.7	0,726	0.2042	Valid
X1.8	0,811	0.2042	Valid
X1.9	0,779	0.2042	Valid
X1.10	0,831	0.2042	Valid

Sumber : Data olah SPSS (24) 2023

Hasil uji validitas variabel Motivasi (X1) dari tabel diatas dapat diketahui semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai rhitung yang lebih besar dari rtabel yaitu 0,2042 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa butir pertanyaan pada variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,753	0.2042	Valid
X2.2	0,730	0.2042	Valid
X2.3	0,820	0.2042	Valid
X2.4	0,734	0.2042	Valid
X2.5	0,670	0.2042	Valid
X2.6	0,845	0.2042	Valid
X2.7	0,685	0.2042	Valid
X2.8	0,788	0.2042	Valid
X2.9	0,684	0.2042	Valid
X2.10	0,718	0.2042	Valid

Sumber : Data olah SPSS (26) 2023

Hasil uji validitas variabel Komunikasi (X2) dari tabel diatas dapat diketahui semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai rhitung yang lebih besar dari rtabel yaitu 0,2042 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa butir pertanyaan pada variabel Komunikasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,439	0.2042	Valid
Y.2	0,655	0.2042	Valid
Y.3	0,556	0.2042	Valid
Y.4	0,503	0.2042	Valid
Y.5	0,505	0.2042	Valid
Y.6	0,701	0.2042	Valid
Y.7	0,682	0.2042	Valid
Y.8	0,729	0.2042	Valid
Y.9	0,631	0.2042	Valid
Y.10	0,739	0.2042	Valid

Sumber : Data olah SPSS (26) 2023

Hasil uji validitas variable Kinerja Karyawan (Y) dari tabel diatas dapat diketahui semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai rhitung yang lebih besar dari rtabel yaitu 0,2042 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi dari seluruh pertanyaan dalam penelitian variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2), dan kinerja pegawai (Y). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika *cronbach alpha* < 0,60 maka suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel (Sugiyono,2014).

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,909	sangat reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,919	sangat reliabel
3	Kinerja (Y)	0,820	sangat reliabel

Sumber : Data olah SPSS (26) 2023

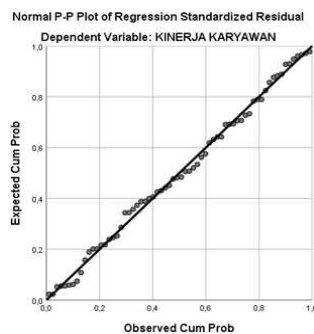
Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui Cronbach's Alpha > 0,90, 0,91 dan 0,82 dengan demikian untuk variabel kinerja karyawan, motivasi , komunikasi dan kinerja pegawai dapat dikatakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2015:160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *P-Plot*. Kriteria dalam metode *p-plot* dan histogram adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut pengujian uji normalitas dengan metode *P-plot*. Hasil output uji normalitas dengan metode *P-plot* diperoleh :



Sumber : Data olah SPSS (26) 2023

Gambar 1 Uji P-plot

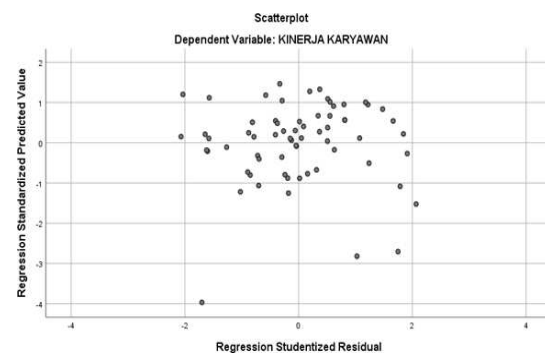
Melihat gambar *P-plot* di atas dapat dijelaskan bahwa, titik-titik data mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan data terdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar analisa dengan metode scatter plot :

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil output uji heteroskedastisitas dengan metode scatter plot adalah



Sumber : Data olah SPSS (26) 2023

Gambar 2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian peneliti bahwa nilai thitung untuk variabel Motivasi sebesar 3,006 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 berarti nilai thitung $3,006 > 1,99834$ ttabel dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Secara parsial Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian peneliti bahwa nilai thitung untuk variabel Komunikasi sebesar 1,286 dengan tingkat signifikansi 0,203 berarti nilai thitung $1,286 > 1,99834$ dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,203 lebih besar dari 0,05 maka H_2 ditolak dan H_0 diterima
3. Secara simultan bahwa Motivasi dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian Peneliti bahwa Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 10,812 dan F Hitung 2,75 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F bertanda positif dan nilai signifikansi

lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis keempat (H_3) di terima.

SARAN

Penelitian ini menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini, oleh sebab itu peneliti akan memberikan saran agar penelitian ini dapat dikembangkan lebih baik lagi sehingga memberikan mamfaat yang lebih baik kedepannya. Saran bagi peneliti selanjutnya :

1. Untuk dapat menciptakan kinerja pada pegawai dan mengingat motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, maka kelurahan diharapkan mampu memberikan dukungan secara terus-menerus kepada tim atau pegawai. Ini bisa berupa pujian, umpan balikkonstruktif, atau bantuan dalam mengatasi hambatan dan berikan penghargaan untuk pencapaian besar, penting juga memberikan pengakuan atas usaha kecil sehari-hari. Hal ini meningkatkan semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari.
2. Untuk dapat menciptakan kinerja pada pegawai dan mengingat Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai diharapkan kelurahan perlu menyusun strategi yang lebih luas dan mendalam untuk meningkatkan kinerja, dengan tidak hanya bergantung pada perbaikan komunikasi, tetapi juga pada faktor-faktor lain yang telah ditentukan pada program-program

tertentu.

3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja pegawai agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afdhal, Rijal, S., & dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., & dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV, Tohar Media.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. *Jurnal EduTech Vol. 3 No. 1 Maret 2017*, 117.
- Bairiski, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Fahmi, & Irham. (2016). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, F. N. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Firmansyah, m. a., & mahardika, b. w. (2018). *pengantar manajemen*. yogyakarta: deepublish.
- Flippo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin : Kasubag Keuangan Fakultas Syariah dan Ekinomi Islam UIN antasari .
- Gering, D. (2017). *Motivasi Kerja*. Jakarta: Pustaka Media.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hermawan, a. d., & suwanda, i. m. (2019). *peran kepuasan kerja memediasi komunikasi terhadap kinerja karyawan*. bali : fakultas ekonomi dan bisnis unuversitas udayana.
- Kadariman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Larasati, s. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. yogyakarta: deepublish.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsih.

JURNAL

- Ahmad Saputra, Relly Rotua Turnip (2018) Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin terhadap Kepuasan kerja PT, PLN (Persero) P3B Sumbagut. ISSN 1858-3199 Vol. 29 No. 2 Januari 2018, Hal, 7.
- Alek Candra, Fatimah (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pengelolaan kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. E-ISSN. 2716-4039. Vol. 5 No. 1 (2020).
- Bukhari & Sjahril (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta

Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. E-ISSN 2632-2634 Vol. 2 No. 1 (2019).

Lailan Mosfiroh Hasibuan, Sjahril Effendy Pasaribu. Syaiful Bahri (2022). Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. E-ISSN 2699-3410. Vol.5, No. 1, Januari, 2022.

Kariyamin, Nasir Hamzah, dan Niniek (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelola pajak dan retribusi daerah kota kendari Sulawesi Tenggara. P-ISSN: 2089-0982. E-ISSN: 0000-0000. Vol, 7. No, 1. Juni, 2020.