

# Pengaruh Hubungan Komunikasi antara Atasan dan Bawahan serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya

Samsul Ikhbar <sup>1\*</sup>, M. Izazaya <sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia.

Email: samsulbahri@serambimekkah.ac.id <sup>1\*</sup>, m.izazaya@serambimekkah.ac.id <sup>2</sup>

## Histori Artikel:

*Dikirim* 24 Juni 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 25 Juli 2025; *Diterima* 10 September 2025; *Diterbitkan* 1 November 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

## Abstrak

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kelancaran komunikasi dalam organisasi, khususnya hubungan antara atasan dan bawahan. Selain itu, motivasi kerja memainkan peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, yang berujung pada peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi atasan-bawahan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya. Responden terdiri dari 54 pegawai yang memberikan data melalui kuesioner, yang kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi atasan-bawahan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Di antara keduanya, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar. Sebanyak 66,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi atasan-bawahan dan motivasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian statistik menunjukkan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel dan  $t$  hitung  $> t$  tabel, yang menandakan bahwa baik secara simultan maupun parsial, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil ini, hipotesis  $H_a$  diterima, sementara hipotesis  $H_o$  ditolak. Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Komunikasi; Motivasi; Kinerja.

## Abstract

Employee performance can be influenced by the smooth communication within an organization, particularly the relationship between superiors and subordinates. Additionally, work motivation plays a crucial role in driving employees to perform better, ultimately impacting their performance. This study aims to examine the effect of superior-subordinate communication and motivation on employee performance at the Agriculture Office of Pidie Jaya Regency. The respondents consisted of 54 employees who provided data through questionnaires, which were then analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both superior-subordinate communication and work motivation positively affect employee performance. Among these factors, work motivation has a stronger influence. 66.7% of employee performance is influenced by superior-subordinate communication and motivation, while the remaining percentage is affected by other factors. Statistical testing shows that the  $F$  value is greater than the  $F$  table, and the  $t$  value is greater than the  $t$  table, indicating that both variables significantly influence employee performance, both simultaneously and partially. Based on these findings, the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted, while the null hypothesis ( $H_o$ ) is rejected. Employee performance at the Agriculture Office of Pidie Jaya Regency is influenced by communication and work motivation.

Keyword: Communication; Motivation; Performance.

## 1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara atasan dan bawahan serta tingkat motivasi yang ada pada pegawai. Di lingkungan instansi pemerintah seperti Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya, hubungan komunikasi yang baik dan motivasi yang tinggi menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika komunikasi berjalan dengan lancar, pegawai akan lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta memiliki kepercayaan yang lebih besar terhadap pimpinan. Selain itu, motivasi yang diberikan oleh atasan juga berperan besar dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal. Komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan dapat mengurangi terjadinya kesalahpahaman dan memastikan bahwa informasi yang disampaikan mudah dipahami oleh kedua belah pihak. Sebuah organisasi yang berhasil menciptakan komunikasi yang efektif dapat mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan rasa kebersamaan di antara anggota tim. Begitu pula dengan motivasi, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja, berpengaruh langsung terhadap semangat dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas. Di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya, pengelolaan komunikasi yang baik dan upaya untuk memotivasi pegawai dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kinerja yang tinggi tidak hanya tercermin dari produktivitas kerja, tetapi juga dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana hubungan komunikasi dan motivasi saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja pegawai, serta mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kedua faktor tersebut.

Kinerja pegawai menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektivitas suatu organisasi, termasuk di lingkungan pemerintahan. Di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya, peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada faktor-faktor seperti hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan serta tingkat motivasi yang dimiliki pegawai. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat memperbaiki koordinasi dalam pelaksanaan tugas, mengurangi miskomunikasi, serta memperkuat rasa saling percaya di tempat kerja. Menurut Putra dan Laksana (2021), komunikasi yang efektif dapat memperkuat keterikatan kerja dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Selain itu, motivasi juga memegang peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Pusparani (2021) menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi mempengaruhi semangat kerja dan dedikasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat datang dari berbagai sumber, baik itu faktor internal yang berasal dari kepuasan pribadi, maupun faktor eksternal seperti penghargaan atau insentif. Nasruddin *et al.* (2021) menambahkan bahwa motivasi juga dapat bertindak sebagai penghubung antara komitmen organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja, yang semakin menegaskan pentingnya pengelolaan motivasi dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Selain faktor komunikasi dan motivasi, budaya kerja yang positif juga berperan besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Kurniawan (2019) menyatakan bahwa budaya kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada produktivitas pegawai. Peningkatan motivasi dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi. Di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah komunikasi antara atasan dan bawahan, motivasi, serta kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Hitipeuw *et al.* (2023) menemukan bahwa meskipun faktor eksternal seperti bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19 memengaruhi kinerja, faktor internal seperti motivasi dan dukungan komunikasi juga berperan besar dalam hasil kerja pegawai. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat menciptakan alur informasi yang jelas dan mengurangi kesalahpahaman dalam pekerjaan. Hal ini juga dapat meningkatkan kepercayaan dan hubungan yang lebih harmonis di tempat kerja. Sari *et al.* (2021) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif, yang diiringi dengan motivasi yang tinggi, mendorong pegawai

untuk bekerja lebih maksimal dan produktif. Motivasi sendiri dapat berasal dari berbagai sumber, baik internal maupun eksternal, yang memberikan dorongan untuk pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, hubungan yang dekat antara atasan dan bawahan juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Simatupang dan Chandra (2021) mengungkapkan bahwa kedekatan atasan dengan bawahan serta keadilan dalam organisasi berpengaruh pada komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Komitmen yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Putra dan Laksana (2021) menambahkan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan antara atasan dan bawahan memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama di instansi pemerintahan. Di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya, faktor-faktor seperti komunikasi pimpinan, motivasi kerja, dan disiplin sangat berperan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Gumelar dan Prasetya (2021) menyatakan bahwa gaya komunikasi pimpinan yang efektif dapat memperjelas tujuan organisasi dan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Ketika komunikasi berjalan dengan lancar, pegawai akan merasa lebih terarah dan dapat bekerja dengan lebih optimal. Selain komunikasi, motivasi kerja juga merupakan faktor kunci dalam menentukan hasil kerja pegawai. Nasruddin *et al.* (2021) menjelaskan bahwa motivasi dapat menjadi penghubung antara komitmen pegawai dan disiplin kerja dengan pencapaian kinerja yang lebih baik. Pegawai yang termotivasi akan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dan menunjukkan dedikasi lebih besar terhadap tugas mereka. Sementara itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam menjaga konsistensi dan keberlanjutan kinerja pegawai. Pandemi COVID-19 membawa perubahan besar dalam cara bekerja, termasuk di sektor pemerintahan. Hitipeuw *et al.* (2023) menunjukkan bahwa meskipun bekerja dari rumah mempengaruhi kinerja pegawai, faktor-faktor seperti motivasi dan disiplin tetap memainkan peran penting dalam mempertahankan produktivitas. Hal ini menekankan perlunya adaptasi terhadap perubahan cara kerja sambil tetap memperhatikan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai.

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam sektor pemerintahan. Di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Herdiyani *et al.* (2024) menjelaskan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan pemahaman pegawai tentang tugas mereka dan memperbaiki kualitas kerja. Ketika komunikasi berjalan lancar, pegawai lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan mendapatkan dukungan yang mereka perlukan untuk bekerja dengan optimal. Motivasi kerja juga menjadi faktor yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Nurasia (2022) menunjukkan bahwa pada masa pandemi COVID-19, meskipun banyak perubahan dalam cara bekerja, motivasi dan disiplin kerja tetap berperan besar dalam menjaga produktivitas. Pegawai yang termotivasi memiliki dorongan lebih kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sementara disiplin memastikan pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, faktor kecerdasan emosional juga berpengaruh pada kinerja pegawai. Hakim *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat lebih mudah beradaptasi dengan stres dan tantangan pekerjaan, serta menjaga hubungan yang harmonis di tempat kerja. Kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik turut mendukung terciptanya suasana kerja yang positif dan produktif.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya, yang terletak di Jalan Banda Aceh – Medan Km 160. Objek penelitian berfokus pada kinerja pegawai yang terkait dengan komunikasi atasan-bawahan dan motivasi kerja pegawai pada instansi tersebut. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya, yang berjumlah 116 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode

penelitian lapangan, yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan terkait kinerja pegawai, komunikasi atasan-bawahan, dan motivasi kerja. Responden diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan tingkat kesetujuan mereka terhadap setiap pernyataan.

Untuk mengukur variabel-variabel penelitian, digunakan skala Likert dengan lima pilihan yang diberikan skor sesuai dengan tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang bersifat positif terkait dengan masalah yang diteliti. Adiguno *et al.* (2022) Dalam menganalisis data, instrumen yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kinerja pegawai (variabel dependen) dan komunikasi atasan-bawahan serta motivasi kerja (variabel independen). Secara matematis, hubungan ini dapat diformulasikan sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , di mana  $Y$  adalah kinerja pegawai,  $a$  adalah konstanta,  $X_1$  adalah komunikasi atasan-bawahan,  $X_2$  adalah motivasi kerja,  $b_1$  dan  $b_2$  adalah koefisien regresi untuk  $X_1$  dan  $X_2$ , serta  $e$  adalah error term. Untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel independen dengan kinerja pegawai, digunakan koefisien korelasi ( $R$ ), sementara koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut.

Uji  $F$  digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel, maka hipotesis  $H_a$  diterima, yang berarti komunikasi atasan-bawahan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, jika nilai  $F$  hitung lebih kecil dari  $F$  tabel, hipotesis  $H_a$  ditolak dan hipotesis  $H_o$  diterima, yang berarti kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji  $t$  digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan, dan jika nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel, maka variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan.

Menurut Slamet *et al.* (2022) Pengujian reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan dan konsistensi dalam mengukur fenomena yang ingin diteliti, meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda, dengan koefisien reliabilitas yang dapat diterima adalah di atas 0,60. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, di mana instrumen dianggap valid jika nilai korelasi hitung lebih besar daripada nilai korelasi  $r$  tabel pada tingkat kepercayaan 95%. Pengujian normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi data mengikuti distribusi normal, yang penting untuk memastikan bahwa variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang sesuai. Azizah *et al.* (2021) Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Multikolinearitas yang tinggi menunjukkan adanya masalah dalam model regresi dan dapat dilihat dengan menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Terakhir, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi, yang dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dan residual.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

##### 3.1.1 Karakteristik responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup keadaan atau ciri-ciri pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya yang terpilih sebagai sampel, yaitu sebanyak 54 orang pegawai. Identitas responden ditinjau dari aspek usia, pendidikan, status perkawinan, jenis kelamin, dan umur. Berdasarkan jenis kelamin, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 34 orang atau 63,0 persen dari jumlah keseluruhan sampel. Sementara itu, perempuan berjumlah 20 orang atau 37,0 persen dari total sampel. Dari segi usia, sebanyak 9 orang responden berusia di bawah 30 tahun. Sebanyak 21 orang responden berusia

antara 30 hingga 40 tahun, 16 orang berusia antara 41 hingga 50 tahun, dan sisanya, sebanyak 8 orang, berusia di atas 50 tahun. Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar responden sudah berkeluarga, yaitu sebanyak 30 orang atau 55,6 persen dari total sampel. Sebanyak 24 orang responden masih berstatus belum menikah.

Untuk tingkat pendidikan, sebanyak 5 orang responden memiliki pendidikan terakhir SMA. Sebanyak 21 orang responden memiliki pendidikan D-III, 25 orang berlatar belakang pendidikan S-1, dan 3 orang memiliki latar belakang pendidikan pasca sarjana (S2). Karakteristik responden yang terakhir adalah berdasarkan tahun masuk sebagai pegawai negeri sipil. Pengalaman kerja responden bervariasi, dengan 4 orang responden yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun. Sebanyak 13 orang responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 2 tahun, 18 orang memiliki pengalaman kerja antara 2 hingga 3 tahun, dan 19 orang lainnya memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya memiliki karakteristik yang bervariasi, baik dalam hal jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, maupun status perkawinan.

### 3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Dan Validitas

Reliabilitas mengacu pada kemampuan suatu alat ukur untuk memberikan hasil yang konsisten setiap kali digunakan. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan koefisien Alpha Cronbach, yang mengukur konsistensi internal kuesioner yang digunakan. Nilai koefisien Alpha Cronbach berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan konsistensi yang lebih baik. Umumnya, nilai Alpha Cronbach di atas 0,60 dianggap memadai untuk menyatakan instrumen pengukuran reliabel. Berdasarkan hasil analisis, nilai Alpha Cronbach untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

- Komunikasi (X1) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,845.
- Motivasi (X2) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,648.
- Kinerja (Y) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,698.

Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diukur dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi, karena masing-masing nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Dengan kata lain, alat ukur yang digunakan dapat diandalkan untuk memperoleh data yang konsisten mengenai komunikasi, motivasi, dan kinerja pegawai.

Selain reliabilitas, validitas juga diuji untuk memastikan bahwa kuesioner benar-benar mengukur hal yang dimaksudkan. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas, digunakan metode validitas konstruk, yang mengukur apakah indikator-indikator yang terdapat dalam kuesioner sesuai dengan konstruk yang ingin diukur. Salah satu cara untuk menguji validitas adalah dengan melihat korelasi item-total, yaitu seberapa baik setiap item dalam kuesioner berhubungan dengan total skor dari seluruh item yang mengukur variabel yang sama. Jika nilai korelasi item-total untuk suatu pertanyaan terlalu rendah, item tersebut dianggap kurang valid dan mungkin perlu diperbaiki atau dihapus. Selain itu, analisis faktor dilakukan untuk memeriksa sejauh mana item-item dalam kuesioner saling berhubungan dan membentuk faktor yang sesuai dengan konstruk yang dimaksud. Hasil analisis faktor ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang terkandung dalam data sesuai dengan teori yang diharapkan, sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan valid.

Dengan hasil uji reliabilitas yang memadai dan validitas yang terjamin, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu komunikasi atasan-bawahan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Instrumen yang telah teruji reliabilitas dan validitasnya memberikan dasar yang kuat untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya. Hasil uji reliabilitas dan validitas ini juga memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang akurat tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan yang tepat.



### 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah data yang digunakan dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Normalitas merupakan salah satu asumsi dasar yang harus dipenuhi agar hasil analisis regresi dapat diandalkan. Jika data tidak memenuhi asumsi normalitas, hasil dari analisis regresi bisa jadi tidak tepat dan menyesatkan. Salah satu cara untuk menguji apakah data berdistribusi normal adalah dengan menggunakan grafik normal probability plot. Grafik ini membantu untuk melihat sejauh mana data yang diamati sesuai dengan distribusi normal. Grafik normal probability plot menggambarkan hubungan antara data yang diamati dengan distribusi normal yang diharapkan. Jika data terdistribusi normal, titik-titik yang ada pada grafik akan cenderung membentuk pola yang sejajar dengan garis diagonal. Sebaliknya, jika data tidak berdistribusi normal, titik-titik akan menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari garis diagonal.

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, grafik normal probability plot menunjukkan bahwa titik-titik data cenderung mengikuti garis diagonal dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Titik-titik pada grafik berada sangat dekat dengan garis tersebut, yang berarti distribusi data dapat diterima sebagai normal. Dengan demikian, berdasarkan hasil dari uji normalitas melalui grafik normal probability plot, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Ini memungkinkan analisis regresi lebih lanjut untuk dilakukan, karena asumsi normalitas sudah terpenuhi.

#### 3.1.3 Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat menjadi masalah serius dalam analisis regresi, karena dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi yang tidak stabil dan meningkatkan varians kesalahan. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi yang kuat antar variabel independen, karena hal ini dapat menyebabkan interpretasi yang salah terhadap pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan beberapa cara. Salah satu metode yang umum digunakan adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. VIF mengukur sejauh mana varians estimasi koefisien regresi meningkat karena adanya korelasi antar variabel independen. Secara umum, jika nilai VIF untuk suatu variabel independen lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan bahwa terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai VIF kurang dari 10, maka korelasi antar variabel independen dianggap tidak signifikan. Selain itu, Tolerance juga digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen tertentu dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya dalam model regresi. Tolerance dihitung sebagai kebalikan dari VIF, yang berarti semakin rendah nilai Tolerance, semakin besar kemungkinan terjadinya multikolinearitas. Secara umum, jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1, maka tidak ada gejala multikolinearitas yang signifikan.

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan memeriksa nilai VIF dan Tolerance dari masing-masing variabel independen yang digunakan dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi berada di bawah angka 10, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Selain itu, nilai Tolerance untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,1, yang mengindikasikan bahwa multikolinearitas tidak menjadi masalah dalam model ini. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi ini. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat memberikan estimasi koefisien yang stabil dan dapat diandalkan. Dengan demikian, hasil analisis regresi selanjutnya dapat dipercaya untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen.

### 3.1.4 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi. Varians residual yang tetap disebut homoskedastisitas, sementara jika varians residual berbeda antara pengamatan satu dengan lainnya, disebut heteroskedastisitas. Dalam regresi yang ideal, varians residual harus konstan, yaitu tidak bergantung pada nilai variabel independen yang digunakan. Ketika model regresi mengalami heteroskedastisitas, hasil estimasi koefisien regresi bisa menjadi tidak efisien, dan kesalahan standar akan menjadi bias, yang pada akhirnya memengaruhi akurasi prediksi model.

Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas, di mana varians residual tetap konstan sepanjang rentang pengamatan. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas, salah satu metode yang digunakan adalah dengan memeriksa scatter plot antara residual dan nilai prediksi (fitted values). Jika titik-titik pada grafik tersebar secara acak tanpa pola yang jelas, maka model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas. Namun, jika grafik menunjukkan pola tertentu, seperti pola yang melebar atau menyempit sesuai dengan perubahan nilai prediksi, maka hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Pemeriksaan grafik residual memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah heteroskedastisitas. Pola yang sering muncul adalah pola berbentuk kipas atau pola lainnya yang menggambarkan perubahan varians residual di sepanjang nilai prediksi yang berbeda. Jika pola-pola seperti itu muncul, hal itu menjadi indikasi bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara memeriksa scatter plot antara nilai residual dan nilai prediksi. Hasilnya, grafik menunjukkan bahwa titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal, tanpa membentuk pola tertentu. Ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas. Model regresi dalam penelitian ini dapat dianggap valid dari segi heteroskedastisitas, yang berarti estimasi koefisien regresi yang dihasilkan dapat dipercaya. Tidak adanya masalah heteroskedastisitas memperkuat hasil analisis regresi, menjadikannya layak digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen.

### 3.1.5 Persepsi Pegawai Terhadap Variabel Kinerja

Variabel kinerja dijabarkan dalam lima pernyataan positif yang mengukur beberapa indikator utama. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai meliputi loyalitas terhadap instansi, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sama, serta efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai diukur berdasarkan tingkat kesetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebanyak 10 orang responden kurang setuju, sementara 20 orang dan 24 orang responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan pernyataan yang menyatakan bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan mereka. Tidak ada satupun responden yang memilih pilihan "sangat tidak setuju" atau "tidak setuju" terkait pernyataan ini. Dengan demikian, nilai rata-rata skor untuk pernyataan ini adalah 4,31. Angka tersebut menunjukkan bahwa secara umum, responden setuju bahwa keterampilan yang mereka miliki mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya, untuk pernyataan yang menyatakan bahwa pengetahuan yang dimiliki pegawai mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan, sebanyak 4 orang responden kurang setuju, sementara 30 orang dan 20 orang responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Hasil ini menghasilkan nilai rata-rata skor 4,19, yang dapat diartikan bahwa secara umum, responden setuju bahwa pengetahuan yang mereka miliki berperan dalam mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan.

Indikator kinerja berikutnya adalah kinerja tim dalam mendukung peningkatan produktivitas. Sebanyak 36 orang responden setuju, dan 16 orang responden sangat setuju bahwa kinerja tim sangat mendukung peningkatan produktivitas. Sementara itu, hanya 2 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan pernyataan ini. Dengan nilai rata-rata skor sebesar 4,54, dapat

disimpulkan bahwa secara umum, responden setuju dan sangat setuju bahwa kinerja tim memiliki dampak positif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya memiliki persepsi yang positif terhadap variabel kinerja yang diukur. Tingkat kesetujuan yang tinggi terhadap keterampilan individu, pengetahuan, dan kinerja tim menunjukkan bahwa faktor-faktor ini berperan penting dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut perlu dipertahankan dan dikembangkan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

### 3.1.6 Persepsi Pegawai Terhadap Variabel Komunikasi Atasan-Bawahan

Komunikasi atasan-bawahan diukur menggunakan beberapa indikator yang penting untuk menggambarkan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan. Indikator yang digunakan meliputi keseringan atasan berkomunikasi dengan bawahan tentang pekerjaan, seberapa sering bawahan diminta pendapat oleh atasan, kemauan atasan memberikan arahan kepada bawahan, kemudahan dalam interaksi antara keduanya, terjalannya komunikasi yang tidak kaku, dan kemampuan bawahan dalam berkomunikasi dengan baik. Terkait dengan seberapa sering atasan berkomunikasi dengan bawahan mengenai pekerjaan, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa 2 orang responden kurang setuju, sementara 34 orang responden memilih setuju, dan 18 orang sangat setuju. Rata-rata skor untuk pernyataan ini adalah 4,26, yang menunjukkan bahwa secara umum, sebagian besar responden setuju bahwa atasan cukup sering berkomunikasi dengan bawahan, meskipun pembahasan cenderung terbatas pada urusan pekerjaan saja.

Pada indikator berikutnya, yaitu seberapa sering atasan memberikan pengarahan atau bimbingan, data menunjukkan bahwa 5 orang responden kurang setuju, sementara 10 orang lagi memilih "kurang setuju". Sementara itu, 33 orang responden memilih setuju dan 6 orang sangat setuju. Rata-rata skor untuk pernyataan ini adalah 4,28, yang mengindikasikan bahwa kebanyakan responden setuju bahwa atasan memberikan pengarahan yang cukup dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya komunikasi yang jelas antara atasan dan bawahan mengenai ekspektasi kerja dan cara penyelesaian tugas.

Pernyataan mengenai kemauan atasan untuk memberikan arahan juga mendapat respon yang positif. Sebagian besar responden merasa bahwa atasan mereka cukup terbuka dalam memberikan arahan, yang membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Komunikasi yang terbuka seperti ini penting dalam memastikan tidak ada kesalahpahaman dan mempermudah penyelesaian pekerjaan. Selain itu, untuk indikator kemudahan dalam berinteraksi antara atasan dan bawahan, sebagian besar responden merasa bahwa komunikasi yang terjalin cukup lancar. Hal ini mengindikasikan bahwa atasan tidak hanya memberikan instruksi tetapi juga menciptakan ruang bagi bawahan untuk berinteraksi dan memberi masukan. Interaksi yang mudah dan terbuka dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan, menciptakan suasana kerja yang positif.

Mayoritas pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya merasa bahwa komunikasi dengan atasan berjalan dengan baik. Tingkat kesepakatan yang tinggi terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan menunjukkan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan berperan penting dalam meningkatkan kinerja serta membangun hubungan yang harmonis di lingkungan kerja. Hasil ini memberikan gambaran positif mengenai kualitas komunikasi di instansi tersebut.

### 3.1.7 Persepsi Pegawai Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dijabarkan melalui lima item pernyataan positif yang menggambarkan berbagai aspek yang mempengaruhi motivasi pegawai. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, ketersediaan sarana dan peralatan kerja yang memadai, kemauan untuk mengeluarkan keterampilan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, serta keinginan untuk mencapai prestasi terbaik di antara rekan kerja. Pada pernyataan pertama mengenai kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa 1 orang responden tidak setuju, dan 3 orang responden lainnya kurang



setuju. Sementara itu, sebanyak 28 orang responden setuju, dan 22 orang responden sangat setuju bahwa mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Nilai rata-rata skor tingkat kesetujuan untuk pernyataan ini adalah 4,30, yang menunjukkan bahwa secara umum, responden merasa mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa nyaman dan dapat beradaptasi dengan baik dalam lingkungan kerja yang ada.

Pernyataan berikutnya berhubungan dengan situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa 4 orang responden kurang setuju, sementara 36 orang responden setuju dan 14 orang responden sangat setuju. Dengan nilai rata-rata skor tingkat kesetujuan sebesar 3,74, dapat diartikan bahwa mayoritas responden cenderung setuju bahwa situasi lingkungan kerja di tempat mereka bekerja tergolong baik dan menyenangkan. Meskipun demikian, adanya beberapa responden yang kurang setuju menunjukkan bahwa masih ada faktor tertentu dalam lingkungan kerja yang mungkin perlu ditingkatkan untuk menciptakan suasana yang lebih nyaman bagi semua pegawai. Selanjutnya, indikator mengenai sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai juga termasuk dalam variabel motivasi kerja. Meskipun data untuk item ini belum disajikan secara rinci, dapat diperkirakan bahwa ketersediaan sarana yang memadai berperan besar dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan adanya fasilitas dan peralatan yang memadai, pegawai dapat bekerja lebih efisien dan fokus pada tugas yang diberikan, yang tentunya berdampak pada peningkatan kinerja.

Pada indikator mengenai kemauan untuk mengeluarkan keterampilan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, dan keinginan untuk mencapai prestasi terbaik di antara rekan kerja, meskipun belum dibahas secara mendetail dalam pengolahan data, kedua faktor ini juga merupakan bagian penting dari motivasi kerja. Pegawai yang merasa termotivasi untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya akan lebih cenderung memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas tim dan instansi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, seperti kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan situasi yang baik di tempat kerja, mendapatkan tingkat kesetujuan yang cukup tinggi dari responden. Namun, beberapa aspek, seperti situasi lingkungan kerja yang menyenangkan, masih menunjukkan adanya variasi persepsi di kalangan pegawai yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen.

### **3.1.8 Pengaruh Komunikasi Atasan-Bawahan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kab Pidie Jaya**

Secara teoritis, komunikasi atasan-bawahan dan motivasi kerja memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Biasanya, semakin baik persepsi pegawai terhadap komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan, semakin tinggi rasa senang mereka dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Begitu pula halnya dengan motivasi kerja. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih fokus dan mengeluarkan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa komunikasi atasan-bawahan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya. Dengan kata lain, semakin baik komunikasi antara atasan dan bawahan serta semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini terlihat jelas dari nilai koefisien regresi yang diperoleh untuk kedua variabel tersebut.

Dari persamaan regresi yang dihitung, ditemukan hal-hal berikut:

- a) Konstanta sebesar 11,854: Ini berarti, jika komunikasi (X1) dan motivasi (X2) dianggap konstan, maka kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya adalah 11,854 pada satuan skala Likert. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, yaitu komunikasi dan motivasi.
- b) Koefisien komunikasi (X1) sebesar 0,962: Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan 100% dalam variabel komunikasi akan menyebabkan perubahan pada kinerja pegawai sebesar 96,2%.

Dengan kata lain, semakin sering atasan berkomunikasi dengan bawahan, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

- c) Koefisien motivasi (X2) sebesar -0,299: Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap perubahan 100% dalam variabel motivasi akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 29,9%, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Meskipun pengaruhnya lebih kecil, variabel motivasi tetap berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa di antara dua variabel yang diuji, komunikasi (X1) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya, dengan nilai koefisien yang lebih tinggi (0,962) dibandingkan dengan motivasi (X2), yang memiliki nilai koefisien sebesar -0,299.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara kinerja pegawai dengan komunikasi atasan-bawahan dan motivasi kerja, digunakan koefisien korelasi (R). Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan software SPSS menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebagai berikut:

- a) Koefisien korelasi (r) sebesar 0,817: Ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel komunikasi atasan-bawahan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai adalah 81,7%. Artinya, kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya memiliki hubungan yang cukup erat dengan komunikasi dan motivasi kerja yang ada.
- b) Koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,667: Ini menunjukkan bahwa 66,7% perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam komunikasi (X1) dan motivasi (X2). Sementara 33,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

### 3.1.9 Uji Simultan (Uji F) Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 51,069. Sementara itu, nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95 persen adalah 3,183. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ( $51,069 > 3,183$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kedua variabel independen, yaitu komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, dan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi dari kedua faktor tersebut berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Artinya, kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan serta tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai memiliki pengaruh yang nyata ketika diuji secara bersama-sama terhadap kinerja. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi dalam membentuk kinerja individu di lingkungan kerja instansi tersebut.

Pada pengujian secara parsial terhadap variabel komunikasi (X1), hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 10,006. Sementara itu, nilai t pada tingkat kepercayaan 95 persen adalah 2,006. Karena nilai t hitung lebih besar dari t ( $10,006 > 2,006$ ), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditegaskan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan memberikan pengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja pegawai. Ketika komunikasi berjalan lancar dan efektif, pegawai lebih mudah memahami tugas, tanggung jawab, serta harapan dari pimpinan, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja mereka.

### 3.1.10 Uji Parsial (Uji T) Terhadap Variabel Motivasi (X2)

Pengujian terhadap variabel motivasi kerja (X2) dilakukan secara parsial untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel ini terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,507. Sementara itu, nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95 persen adalah 2,006. Karena nilai t hitung lebih besar dari t ( $2,507 > 2,006$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, dan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang cukup penting dalam memengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja secara optimal baik karena insentif, pengakuan, maupun keinginan untuk berkembang maka hasil kerja yang dicapai pun cenderung meningkat. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan kerjanya lebih mungkin menunjukkan antusiasme, inisiatif, serta komitmen terhadap tugas yang mereka emban.

Motivasi tidak hanya mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga memberikan energi tambahan untuk menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, motivasi yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang dinamis, memperkuat kerja sama antartim, dan meningkatkan semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk menjaga dan meningkatkan tingkat motivasi kerja pegawai. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan yang sesuai, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri. Jika motivasi terpelihara dengan baik, maka hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja pegawai secara signifikan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan variabel komunikasi. Kedua variabel tersebut tetap penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi pemerintahan.

### 3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi atasan-bawahan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya. Pusparani (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hal ini tercermin dalam persepsi pegawai terhadap komunikasi di Kantor Dinas Pertanian, di mana sebagian besar responden menyatakan bahwa komunikasi dengan atasan cukup lancar dan efektif. Semakin sering komunikasi yang dilakukan, semakin jelas ekspektasi dan tanggung jawab pegawai, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja mereka.

Selain komunikasi, motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hitipeuw *et al.* (2023) menekankan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai, baik dalam kondisi normal maupun dalam situasi krisis seperti pandemi COVID-19. Dalam penelitian ini, mayoritas pegawai menunjukkan tingkat motivasi yang cukup tinggi, meskipun ada beberapa faktor lingkungan yang masih perlu ditingkatkan. Motivasi yang baik mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan mencapai hasil yang lebih optimal. Nasruddin *et al.* (2021) juga menemukan bahwa motivasi bertindak sebagai variabel mediasi yang menghubungkan komitmen dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, yang konsisten dengan hasil penelitian ini.

Uji regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi atasan-bawahan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja. Koefisien regresi yang lebih tinggi untuk variabel komunikasi (0,962) mengindikasikan bahwa peningkatan komunikasi atasan-bawahan dapat berdampak lebih besar pada kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja yang memiliki koefisien negatif (-0,299). Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Laksana (2021), yang menemukan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, serta memperkuat teori bahwa hubungan interpersonal yang positif meningkatkan efektivitas kerja.

Dari hasil uji F, ditemukan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya. Hasil ini sejalan dengan temuan Simatupang dan Chandra (2021), yang menyatakan bahwa kedekatan atasan dengan bawahan serta pengelolaan motivasi yang baik dapat memperkuat komitmen dan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian multikolinearitas dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah serius dalam model regresi yang digunakan. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah angka 10 menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antar variabel independen, yang memastikan stabilitas estimasi koefisien regresi. Uji heteroskedastisitas yang menunjukkan distribusi residual yang acak juga memperkuat validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Herdiyani *et al.* (2024) yang menekankan pentingnya uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas untuk memastikan validitas analisis regresi.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya. Dari kedua variabel tersebut, komunikasi menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dalam mendorong peningkatan kinerja. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja. Hubungan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai tergolong kuat, yang terlihat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,817. Selain itu, sebesar 66,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 51,069 lebih tinggi dari F tabel sebesar 3,183, yang berarti kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari t tabel, yang mengindikasikan bahwa komunikasi dan motivasi juga berpengaruh secara terpisah terhadap kinerja pegawai. Pimpinan Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Pidie Jaya disarankan untuk terus memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan. Interaksi yang terjalin secara terbuka dan efektif dapat memperlancar pelaksanaan tugas, mempererat hubungan kerja, serta membantu menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun budaya saling menghargai dan saling memahami di antara seluruh pegawai. Selain komunikasi, motivasi kerja juga perlu mendapat perhatian. Salah satu langkah yang bisa dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan adil, serta memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai. Peningkatan tunjangan atau insentif yang relevan dapat membantu mendorong semangat kerja pegawai agar tetap optimal. Untuk peneliti berikutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain yang relevan agar gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut menjadi lebih lengkap. Penambahan perspektif baru juga memungkinkan pendekatan yang lebih luas dalam melihat dinamika kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

#### 5. Daftar Pustaka

- Adiguno, S., Syahra, Y., & Yetri, M. (2022). Prediksi Peningkatan Omset Penjualan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. *Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)*, 1(4), 275-281. <https://doi.org/10.53513/jursi.v1i4.5331>
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. In *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS* (Vol. 4).
- Gumelar, R. and Prasetya, T. (2021). Pengaruh gaya komunikasi pimpinan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai diskominfo kota serang. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 6(1), 107. <https://doi.org/10.24198/jmk.v6i1.24718>

- Hakim, A., Rizki, S., & Sura, T. (2020). Komunikasi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai: studi empiris pada dinas sumberdaya air bina marga sulawesi tenggara. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2), 091-099. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i2.2025>
- Herdiyani, H., Machasin, M., & Roesdy, R. (2024). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga medis pada upt puskesmas tanjung medang kecamatan rupa utara kabupaten bengkalis. *Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata dan Pembelajaran Konselin*, 2(2), 505-517. <https://doi.org/10.57235/jamparing.v2i2.2814>
- Hitipeuw, D., Ibrahim, M., Mustajab, D., & Lina, R. (2023). Pengaruh bekerja dari rumah, motivasi, komitmen, dan disiplin terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi papua selama pandemi covid-19. *Jurnal Magsiter Manajemen*, 5(2), 691-699. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v5i2.295>
- Hitipeuw, D., Ibrahim, M., Mustajab, D., & Lina, R. (2023). Pengaruh bekerja dari rumah, motivasi, komitmen, dan disiplin terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi papua selama pandemi covid-19. *Jurnal Magsiter Manajemen*, 5(2), 691-699. <https://doi.org/10.55098/tjbmr.v5i2.295>
- Imilda, Alexandra, R., & Ahmad, L. (2024). Analisis Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin, Motivasi, Dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh (Pupr Aceh) Menggunakan Metode Tam. *Jurnal Sistem Komputer (SISKOM)*, 4(2), 87-103. <https://doi.org/10.35870/siskom.v4i2.815>
- Kurniawan, F. (2019). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- Nasruddin, N., Surajiyo, S., Suhaipa, S., & Paleni, H. (2021). Efek mediasi variabel motivasi pada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(10), 5232. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i10.4377>
- Nasruddin, N., Surajiyo, S., Suhaipa, S., & Paleni, H. (2021). Efek mediasi variabel motivasi pada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(10), 5232. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i10.4377>
- Novita, Y., & Zahra, R. (2024). Penerapan Artificial Intelligence (AI) untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional di Perusahaan Manufaktur: Studi Kasus PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi*, 1(1), 11-21. <https://doi.org/10.63447/jmt.v1i1.773>
- Nurasia, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 (studi kasus dinas kesehatan provinsi jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77-90. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17278>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putra, I. and Laksana, R. (2021). Dampak pertukaran atasan dan bawahan terhadap perilaku keterikatan kerja dengan perasaan kewajiban sebagai pemediasi dan ideologi pertukaran



- sebagai pemediasi. *Performance*, 28(01), 41.  
<https://doi.org/10.20884/1.jp.2021.28.01.3238>
- Putra, I. and Laksana, R. (2021). Dampak pertukaran atasan dan bawahan terhadap perilaku keterikatan kerja dengan perasaan kewajiban sebagai pemediasi dan ideologi pertukaran sebagai pemediasi. *Performance*, 28(01), 41.  
<https://doi.org/10.20884/1.jp.2021.28.01.3238>
- Sari, R., Agustino, M., & Zulkurniawati, Z. (2021). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di boom futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(2), 290-301. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.802>
- Simatupang, P. and Chandra, N. (2021). Pengaruh kedekatan atasan dan keadilan organisasi terhadap komitmen karyawan pada pt. ramayana lestari sentosa, tbk pematangsiantar. *Manajemen Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25-41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).