



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TALIABU BARAT LAUT KABUPATEN PULAU TALIABU

La Diu Samiu<sup>1\*</sup>, La Saudin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Ichsan Gorontalo Utara

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai

Email: [samiu.diu@gmail.com](mailto:samiu.diu@gmail.com)<sup>1</sup>, [saudinum0105@gmail.com](mailto:saudinum0105@gmail.com)<sup>2</sup>,

### Abstract

*This study aims to determine the partial and simultaneous effects of Work Motivation and Work Communication on Employee Performance at the Taliabu Barat Laut District Office, Pulau Taliabu Regency. A sample of 25 employees from the office was selected using purposive sampling. Data was collected through interviews and questionnaires and analyzed using descriptive quantitative methods, including frequency tables and multiple linear regression. The data was processed using SPSS version 25.0. The results of the t-test indicated that both Work Motivation (X1) and Work Communication (X2) had a partial positive and significant effect on Employee Performance (Y). The ANOVA (Analysis of Variance) test yielded an F-count of 156.760, which was significantly greater than the F-table value of 3.44 (F-count > F-table). This indicates that both Work Motivation and Work Communication simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Partially, Work Communication emerged as the most dominant variable with a coefficient value of 0.976, suggesting that it has the greatest influence on Employee Performance (Y).*

**Keywords:** Work Motivation, Work Communication, Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu, dengan teknik purposive sampling berjumlah 25 orang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif menggunakan tabel frekuensi dan regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.0. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2), memiliki pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, hasil uji ANOVA (analysis of variance) atau uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 156,760 dan F-tabel sebesar 3,44, sehingga  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $156,760 > 3,44$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial, Komunikasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai koefisien sebesar 0,976, yang berarti bahwa Komunikasi Kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Kinerja Pegawai

---

### PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup Kantor Kecamatan Taliabu Barat. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kinerja pekerjaan dapat diwujudkan. Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, Pegawai akan memperoleh

tambahan pengetahuan dan ketampilan, sehingga pegawai dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari sebelumnya. Motivasi dan Komunikasi kerja akan mendorong pegawai untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong pegawai memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras. Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

Selain itu Komunikasi di dalam organisasi menjadi pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai hal ini terjadi setidak-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dengan satu orang bawahan. Komunikasi kerja didalam organisasi tentu banyak terjadi proses transaksi penafsiran pesan diantara individu pada saat yang sama dan memiliki jenis hubungan yang berlainan seperti penafsiran terhadap keputusan dan kebijakan organisasi.

Bernard (2010) mengatakan bahwa eksistensi suatu organisasi (suatu sistem kerja sama) bergantung pada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemampuan untuk bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang sama pula. Oleh karenanya, fungsi utama seorang eksekutif adalah mengembangkan dan memelihara sistem komunikasi. Sistem atau jaringan komunikasi mengikat peran seluruh anggota organisasi. Sedangkan Siagian (2010) menegaskan bahwa komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Hamzah B. Uno (2012:71) yang menyatakan; "Motivasi Kerja merupakan salah satu fakto yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan." Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Elemen-elemen yang

terkandung dalam motivasi kerja meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2011:279).

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol. Menurut Agus M. Hardjana (2016:15) “Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”. Deddy Mulyana (2015:11) “Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui prilaku verval dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”. Andrew E. Sikula (2017:145) “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau symbolsimbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Menurut Agus M. Hardjana (2016:15) “Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”. Deddy Mulyana (2015:11) “Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui prilaku verval dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”. Andrew E. Sikula (2017:145) “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa inti dari fungsi komunikasi adalah dapat menjadi pengawasan lingkungan yakni seorang biasa memperoleh informasi baik dari luar maupun dalam lingkungannya. Komunikasi pun berfungsi menghubungkan bagian-bagian yang

terpisah meliputi interpretasi informasi mengenai lingkungan dan pemakaiannya untuk berprilaku terhadap peristiwa dan kejadian-kejadian.

Kinerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para Pegawai mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2011:113) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan Kinerja Pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa Pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada Pegawai. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan pendapat atau teori dari para ahli yang dipergunakan sebagai pedoman peneliti, sehingga peneliti menjadi terarah dalam melakukan penelitian. Berkaitan dengan topik masalah Pimpinan tentunya memerlukan dan mengharapkan sejumlah Pegawai yang cakap dan terampil di bidang ilmunya masing-masing, sebagai seorang yang membantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi beban kerja unit masing-masing. Dalam arti pimpinan menginginkan sejumlah Pegawai yang efektif serta efisien dalam melakukan pekerjaannya tanpa melanggar prosedur kerja pelayanan yang telah di tetapkan. Selain itu pimpinan Kantor camat Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu perlu mengimbangi pekerjaan para Pegawai dengan pemenuhan sarana untuk bekerja serta peningkatan kesejahteraan pegawai agar tidak terjadi penurunan mutu pendidikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor lain yang mendukung terlaksananya Motivasi kerja yang baik adalah memiliki daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Pimpinan tentunya memerlukan dan mengharapkan sejumlah Pegawai yang cakap dan terampil di bidang ilmunya masing-masing, sebagai seorang yang membantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi beban kerja unit masing-masing. Dalam arti pimpinan menginginkan sejumlah Pegawai yang efektif serta efisien dalam melakukan pekerjaannya tanpa melanggar prosedur kerja pelayanan yang telah di tetapkan. Selain itu pimpinan Kantor camat Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu perlu mengimbangi pekerjaan para Pegawai dengan pemenuhan sarana untuk bekerja serta peningkatan kesejahteraan pegawai agar tidak terjadi penurunan mutu pendidikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor lain yang mendukung terlaksananya Motivasi kerja yang baik

adalah memiliki daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan pada kajian pustaka dan penelitian sebelumnya maka kerangka pikir selanjutnya dapat di gambarkan dalam skema kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Jenis pelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *Insidental Sampling*, yaitu pengambilan sampel dimana peneliti bertemu langsung dengan pegawai di tempat penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 orang yang dianggap sesuai dengan kriteria, yang dijadikan sampel yaitu Pegawai Kantor Camat Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu untuk dihubungkan. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (X<sub>1</sub>) yaitu Motivasi Kerja, (X<sub>2</sub>) dan (X<sub>3</sub>) yaitu Komunikasi Kerja. Serta variabel dependen atau terikat (Y) yaitu Kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Pengaruh Signifikan Keseluruhan Variabel

Setelah melakukan penelitian pada Kantor Camat Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu penulis telah mengumpulkan beberapa informasi yang mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja, dengan memanfaatkan informasi tersebut kedalam model (Insidental Sampling)

dengan pendekatan kualitatif. diperoleh analisis yang lengkap dan akurat dan menggunakan SPSS 25.

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Koefisien Regresi

Variabel	Koef. Regresi	t hitung	P (Sig)	Ket
Constant	8.916			
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0.368	3.220	,003	Signifikan
Komunikasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0.976	8.196	,000	Signifikan
R = 0, 967 <sup>a</sup>				
r <sup>2</sup> = 0,928 = 92,8 %				
F <sub>hitung</sub> = 156,760			0,000	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu, yang dibantu dengan menggunakan SPSS For Windows Versi 25.00, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.916 + 0.368 X_1 + 0.976 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8.916 dapat diartikan bahwa apabila varibel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja tidak mengalami perubahan (Konstan) maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu akan mengalami penurunan sebesar 8.916
2.  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi X<sub>1</sub>) sebesar 0,368 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Pada Kantor Kecamatan Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar sebesar 0,368
3.  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi X<sub>2</sub>) sebesar 0.976 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>) Pada Kantor Kecamatan Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.976.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS Versi 25.0 pada tabel ANOVAA, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1   Regression	805.255	2	402.627	156.760	.000 <sup>b</sup>

	Residual	56.505	22	2.568		
	Total	861.760	24			

Sumber: Hasil olah data SPSS 25.0

Hasil pengujian secara simultan (Uji F), untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan  $D_k = n - k - 1 = 25 - 2 - 1 = 22$  maka diperoleh  $F\text{-tabel} = 3,44$ , menurut teori statistik apabila  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa  $F\text{-hitung} = 156.760 > F\text{-tabel} = 3,44$   $P\text{-Value} = 0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti berpengaruh secara signifikan, berarti melalui uji F, dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Komunikasi Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Komunikasi Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Pada Kantor Kecamatan Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu dapat diterima atau hipotesis terbukti.

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Koefisien Regresi

Variabel	Koef. Regresi	$t_{hitung}$	P (Sig)	Ket
Constant	3.257			
Motivasi Kerja Kerja ( $X_1$ )	.564	8.011	.000	Signifikan
Pengawasan ( $X_1$ )	.413	10.090	.000	
Kompensasi ( $X_2$ )	.328	3.473	.002	Signifikan
$R = 0,997$				
$r^2 = 0,994 = 99,4\%$				
$F_{hitung} = 1568,386$			0,000	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Kantor Camat Taliabu barat Laut, yang dibantu dengan menggunakan *SPSS For Windows* Versi 25.00, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.257 + 0,564 X_1 + 0,413 X_2 + 0,328 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut mempunyai pengertian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3.257 dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan (*Konstan*) maka Kinerja Pegawai Kantor Camat Taliabu barat Laut akan mengalami penurunan sebesar 3.257
2.  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,564 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Fasilitas Kerja( $X_1$ ) pada Kantor Camat Taliabu barat Laut ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar sebesar 0,564
3.  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,413 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Komunikasi

Kerja ( $X_2$ ) Kantor Camat Taliabu barat Laut ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,413.

4.  $\beta_3$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,328 mempunyai arti bahwa apabila nilai dari Motivasi Kerja Kantor Camat Taliabu barat Laut ditingkatkan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,328.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan hasil pengolahan data *SPSS Versi 25.0* pada tabel ANOVA<sup>a</sup>, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856.235	3	285.412	1568.386	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.731	26	.182		
	Total	860.967	29			

Sumber: Hasil SPSS, 2023

Hasil pengujian secara simultan (Uji F), untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan  $D_k = n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$  maka diperoleh  $F$ -tabel = 3,39, menurut teori statistik apabila  $F$ -hitung >  $F$ -tabel maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa  $F$ -hitung = 1568.386 >  $F$ -tabel = 3,39  $P$ -Value = 0,000 <  $\alpha = 0,05$  yang berarti berpengaruh secara signifikan, berarti melalui uji F, dapat dikatakan bahwa variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ), berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Kantor Camat Taliabu barat Laut dapat diterima atau hipotesis terbukti.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya secara parsial pengaruh antar variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Komunikasi Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Untuk menguji apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji  $t_{hitung}$  dengan hasil sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Hasil uji  $t_{hitung} = 3.220$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.717 dengan derajat kebebasan  $n-k-1 = 25 - 2 - 1 = 22$   $P$ -Value = 0,003 <  $\alpha = 0,05$ . Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.220 > 1.717$  artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), berdasarkan nilai diatas maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

### **Koefisien Korelasi (R)**

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari olahan data melalui SPSS Versi 25.0 menunjukan bahwa koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,967, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Motivasi Kerja (X1), dan Komunikasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat kuat Terlihat pada tabel.

Tabel 5 Koefisien Korelasi (R)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 <sup>a</sup>	.934	.928	1.603
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja X2, Motivasi Kerja X1				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y				

Sumber: Hasil olah data SPSS 25.0

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil penelitian besarnya presentase variabel Kinerja Pegawai yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas Motivasi Kerja (X1), dan Komunikasi Kerja (X2), ditunjukkan dengan nilai pada Adjusted R Square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,928, dalam hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh Motivasi Kerja (X1), dan Komunikasi Kerja (X2), sebesar 92,8%, sedangkan sisanya sebesar 4,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Variabel Dominan Berpengaruh**

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari seluruh komponen yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), dan Komunikasi Kerja (X2), dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien regresi Komunikasi Kerja (X2) dengan nilai t hitung yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 8.196 dengan tingkat Sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga variabel yang paling dominan adalah Komunikasi Kerja (X2) sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi Kerja yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji  $t$  hitung didapatkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Komunikasi Kerja ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu .
2. Dari hasil Uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 156.760 dan F-tabel sebesar 3,32 dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa  $F$ -hitung = 156.760 >  $F$ -tabel = 3,44 yang berarti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.
3. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukan bahwa variabel Komunikasi Kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel mempunyai pengaruh paling dominan dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 8,916 dan nilai Sig 0,000 yang berarti bahwa Komunikasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Taliabu Barat Laut Kabupaten Pulau Taliabu .

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bernard, C. (2010). *The Functions of the Executive*. Harvard University Press.

Deddy, M. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT Remaja Rosdakarya.

Hardjana, A. M. (2016). *Komunikasi Efektif: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Gramedia.

Hamzah, B. U. (2012). *Teori Motivasi dan Pengaplikasiannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Harahap, Sofyan Sari. 2001. Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System), PT Pustaka Quantum: Jakarta.

Mathis, R. L. (2011). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. South-Western Cengage Learning.

Muhammad, H., & Tim. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 121–135.

Notoatmodjo, Soekidjo, 2008, Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.

Siti, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 43–58.

Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Kesebelas, CV. Alfabeta: Bandung.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.