



Lisnawati¹
 Mita Sari²

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KAPUAS

Abstrak

Komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas dan motivasi kerja seorang pimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Teknik pengumpulan data yaitu dengan Studi pustaka, Kuisisioner, Wawancara, pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan narasumber agar mendapatkan informasi yang tidak terakomodasi dari kuisisioner dan dokumentasi. Pengaruh Komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas menghasilkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas. Komunikasi organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas dan variabel yang berpengaruh signifikan secara dominan yaitu variabel motivasi.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

Organizational communication and work motivation on employee performance. This research aims to find out how organizational communication influences employee performance at the Kapuas Regency Regional Development Planning Agency and the work motivation of a leader who can improve employee performance in carrying out their duties. The type of research used in this research is the survey method. This research uses a quantitative method, which aims to explain the causal relationship between variables through hypothesis testing. Data collection techniques include literature studies, questionnaires, interviews, data collection by conducting direct questions and answers with sources in order to obtain information that cannot be accommodated from questionnaires and documentation. The influence of organizational communication and work motivation on the performance of employees of the Regional Development Planning Agency of Kapuas Regency produces a significant influence on the performance of employees of the Regional Development Planning Agency of Kapuas Regency. Organizational communication and motivation partially have a significant effect on the performance of employees of the Kapuas Regency Regional Development Planning Agency and the variable that has a dominant significant effect is the motivation variable.

Keywords: Organizational Communication; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan bagian yang erat dalam kehidupan yang tidak dapat dipisahkan. Melalui komunikasi manusia bisa saling bertukar informasi, berbagi, dan mengembangkan diri. Komunikasi dapat dikatakan sebagai suatu proses penyimpanan informasi pesan, ide, gagasan

¹ Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia,

² Universitas Muhammadiyah Palangka Raya, Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia
 email:lisnawati17@gmail.com

dari satu pihak kepihak yang lain. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi yang baik akan membawa hasil yang sesuai dengan harapan, sebaliknya komunikasi yang kurang tepat bisa membawa efek yang negatif.

Dalam suatu organisasi pasti diisi oleh berbagai jenis manusia, dengan memiliki pemikiran dan sifat yang berbeda-beda. Untuk mewujudkan organisasi yang maju dan berkembang, diperlukan suatu interaksi antara satu sama lain. Proses interaksi itulah yang dapat disebut juga sebagai komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan informasi di dalam suatu organisasi yang amat rumit dan kompleks. Komunikasi organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), karena menciptakan interaksi antar Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pola perilaku bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Dalam rangka mewujudkan komunikasi organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. ASN membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik komunikasi organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi mereka persepsi pegawai negeri sipil mengenai kenyataan terhadap komunikasi organisasinya menjadi dasar ASN berperilaku. Dari persepsi ini memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja ASN.

Komunikasi organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas perlu memperhatikan terkait komunikasi organisasi karena komunikasi organisasi akan berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas juga harus memperhatikan terkait motivasi kepada pegawainya, motivasi agar diberikan secara cepat dan tepat waktu untuk yang berbentuk finansial, selain berbentuk finansial motivasi non finansial juga harus diberikan seperti pemberian penghargaan, pengembangan dan pemberian tanggung jawab kepada pegawai, semua hal tersebut diberikan agar pegawai termotivasi dan terdorong untuk bekerja dengan baik. Tapi pada kenyataannya hal yang harus dibenahi dalam lingkup pekerjaan. Contohnya untuk masalah kedisiplinan di lingkup Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas yang oleh beberapa oknum menjadikan komunikasi organisasi yang ada menjadi kurang baik karena terbentuknya rasa tidak suka bahkan menimbulkan rasa iri dari pegawai yang selama ini mentaati peraturan.

Kemudian didalam pengambilan keputusan juga kurang adanya diskusi terdahulu bersama staf yang lain. Hingga sering terjadinya komunikasi tidak meratanya terhadap informasi yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas. Adapula program-program pemerintah yang molor dalam masa penyelesaiannya hanya karena pengumpulan data oleh SOPD mitra terkait yang terlambat melakukan pengumpulan dan menyebabkan kendala pada proses penyusunan rencana kerja SKPD. Permasalahan yang demikianlah yang memicu munculnya masalah-masalah lain yang apabila dibiarkan akan menghambat keseluruhan dari kinerja organisasi.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas dan motivasi kerja seorang pimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Penelitian ini pada dasarnya merupakan kegiatan penelitian untuk mengumpulkan data, menyajikan informasi untuk kemudian mendeskripsikan keadaan sebenarnya yang terjadi dilapangan mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas yang berjumlah 53 (Lima Puluh Tiga) orang.

Pengambilan sampel penelitian harus seksama dan memenuhi aturan-aturan dalam pemilihan sampel. Sebagai acuan apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian Arikunto, (2012:57)

Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan seluruh pegawai sebagai sampel. Dengan begitu jumlah sampel yang akan dipakai oleh peneliti berjumlah 53 (lima puluh tiga) orang Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki ruang lingkup dalam menilai sejauh mana pengaruh komunikasi dalam kegiatan sebuah organisasi dan melihat seperti apa motivasi kerja bisa mendukung dalam keberlangsungan lancarnya setiap pekerjaan yang dilaksanakan dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas.

Variabel Komunikasi Organisasi

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Komunikasi Organisasi

Item	Skor (Jawaban Responden)										Total Skor
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	
X1.1	3	3	3	6	10	30	11	44	15	75	213
X1.2	2	2	8	16	11	33	14	56	18	90	197
X1.3	2	2	6	12	12	36	9	36	20	100	206
X1.4	2	2	8	16	18	54	12	48	22	110	185
X1.5	2	2	10	20	20	60	7	28	23	115	180
X1.6	3	6	12	24	11	33	8	32	21	105	187
X1.7	1	1	13	26	14	42	8	32	20	100	186
X1.8	0	0	18	36	12	36	13	52	18	90	177
X1.9	0	0	7	14	8	54	15	60	17	85	219
X1.10	1	1	8	16	6	18	7	28	18	90	218
Rata-Rata	2	2	9	19	12	37	10	38	20	102	
Jumlah Skor											1.968
Persentase Pencapaian											74%

Sumber : Data Diolah

$$TCR = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% = \frac{1.968}{2.650} \times 100\% = 74\% \text{ (CukupSetuju)}$$

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel X1 (komunikasi organisasi) memiliki jumlah skor sebesar 1.968 dengan tanggapan rata-rata sangat tidak setuju 2, tidak setuju 9, netral 12, setuju 10 dan sangat setuju sebanyak 20. Distribusi tanggapan responden dapat disimpulkan berada pada interval 65% - 79,99% dengan tingkat persentase pencapaian yakni 74% yang berarti Cukup Setuju terhadap butir-butir pertanyaan dari indikator komunikasi organisasi dalam penelitian ini.

1. Variabel Motivasi Kerja

Adapun tanggapan 53 responden dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Item	Skor (Jawaban Responden)										Total Skor
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	
X2.1	0	0	4	8	10	30	20	80	19	95	213
X2.2	0	0	2	4	11	33	21	84	19	95	216
X2.3	0	0	1	2	8	24	27	108	17	85	219
X2.4	0	0	4	8	5	15	28	112	16	80	215
X2.5	0	0	3	6	6	18	30	120	14	70	214
X2.6	0	0	2	4	8	24	21	84	22	110	222
X2.7	0	0	3	6	2	6	20	80	28	140	232
X2.8	0	0	5	10	1	3	21	84	26	130	227
X2.9	0	0	3	6	9	27	18	72	23	115	220
X2.10	0	0	2	4	12	36	17	68	22	110	218
Rata-Rata	-	-	3	6	7	22	22	89	21	103	
Jumlah Skor											2.196
Persentase Pencapaian											83%

Sumber : Data Diolah

$$TCR = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% = \frac{2.196}{2.650} \times 100\% = 83\% \text{ (Setuju)}$$

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel X2 (motivasi kerja) memiliki jumlah skor sebesar 2.196 dengan tanggapan rata-rata sangat tidak setuju 0, tidak setuju 3, netral 7, setuju 22 dan sangat setuju sebanyak 21. Distribusi tanggapan responden dapat disimpulkan berada pada interval 80% - 89,99% dengan tingkat persentase pencapaian yakni 83% yang berarti Setuju terhadap butir-butir pertanyaan dari indikator motivasi kerja dalam penelitian ini.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Adapun tanggapan 53 responden dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Item	Skor (Jawaban Responden)										Total Skor
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	
Y.1	0	0	2	4	6	18	25	100	28	140	222
Y.2	0	0	3	6	8	24	27	108	29	145	213
Y.3	1	1	5	10	7	21	30	120	33	165	202
Y.4	3	3	8	16	3	9	31	124	21	105	196
Y.5	2	2	7	14	5	15	18	72	22	110	208

Y.6	0	0	6	12	6	18	28	112	24	120	228
Y.7	0	0	8	16	8	24	29	116	28	140	206
Y.8	0	0	7	14	9	27	32	128	29	145	204
Y.9	0	0	6	12	12	36	34	136	29	175	199
Y.10	3	3	4	8	13	39	34	134	35	105	193
Y.11	4	4	4	8	14	42	20	80	21	110	199
Y.12	0	0	2	4	16	48	21	84	22	105	214
Y.13	0	0	1	2	17	51	35	140	21	110	214
Y.14	0	0	1	2	18	54	36	144	18	90	210
Y.15	0	0	2	4	19	57	31	124	17	85	210
Rata-Rata	1	1	4	8	11	32	20	78	18	88	
Jumlah Skor										3.118	
Persentase Pencapaian										78%	

Sumber : Data Diolah

$$TCR = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\% = \frac{3.118}{3.975} \times 100\% = 78\% \text{ (Cukup Setuju)}$$

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel X2 (motivasi kerja) memiliki jumlah skor sebesar 3.118 dengan tanggapan rata-rata sangat tidak setuju 1, tidak setuju 4, netral 11, setuju 20 dan sangat setuju sebanyak 18. Distribusi tanggapan responden dapat disimpulkan berada pada interval 65% - 79,99% dengan tingkat persentase pencapaian yakni 78% yang berarti Cukup Setuju terhadap butir-butir pertanyaan dari indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini

Uji Instrumens Penelitian

a. Uji Validitas

Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi produk moment pearson dengan level signifikansi 5% dan r 0,03. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) dan r > 0,03 maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) dan < 0,03 maka dinyatakan tidak valid, Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah :

Tabel 4.Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	R	r syarat	Sig	Sig Syarat	Keterangan
Kom Organisasi (X1)	X1.1	0,767	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,910	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,878	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,902	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,891	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,870	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,886	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,626	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,873	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.10	0,859	0,3	0,000	0,05	Valid

Motivasi (X2)	X2.1	0,750	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,787	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,838	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,851	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,829	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,838	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,904	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,904	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,902	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.10	0,864	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.11	0,883	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.12	0,864	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.13	0,848	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.14	0,808	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.15	0,776	0,3	0,000	0,05	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,696	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,433	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,706	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,649	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,738	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,656	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,540	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,576	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.9	0,421	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.10	0,827	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.11	0,685	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.12	0,637	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.13	0,482	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.14	0,648	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.15	0,777	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.16	0,775	0,3	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel 4. di atas maka menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel independent dan dependent memiliki nilai $r > 0,3$ dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan atau dipercaya. Dalam Penelitian ini nilai reliabilitas suatu instrumen diterima jika memiliki *Alpha Cronbach* minimal 0,6. Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:296), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya). Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan program perhitungan spss versi 21.0 dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	X1.1	0,957	Reliabel
	X1.2		
	X1.3		
	X1.4		
	X1.5		
	X1.6		
	X1.7		
	X1.8		
	X1.9		
	X1.10		

Motivasi (X2)	X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15	0,970	Reliabel
Kinerja (Y)	Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Y.14 Y.15 Y.16	0,901	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 di atas maka menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai α Cronbach > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini adalah reliabel (dapat diandalkan atau dipercaya).

Uji Asumsi Klasik

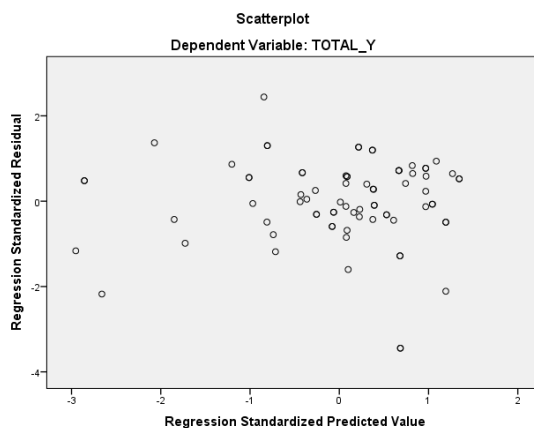
a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan lainnya. Jika varian dari pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan apabila variannya berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya disebut dengan gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*.

Output SPSS Versi 21.0 pada gambar Scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data sebagai berikut:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

Adapun gambar Scatterplot Output SPSS Versi 21.0 dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini :



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan gambar 1. di atas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heterokedstisitas dan layak digunakan dalam penelitian karena Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja dan Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

b. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Tabel 6. Uji Normalitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
X ₁ Komunikasi Organisasi	1,745	0,573	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X ₂ Motivasi	1,745	0,573	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dengan melihat grafik normal P-Plot di bawah ini, maka terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini tidak ada masalah dalam pengujian normalitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari *Variable Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat perbandingan nilai VIF dan Tol

Perbandingan Nilai Variable Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance

Dari tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan hasil uji multikolinieritas melalui *Variance Inflation factor* (VIF) pada hasil output SPSS versi 21.0 model regresi ini bebas dari masalah Multikolinieritas karena masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 5 yaitu X₁ Komunikasi Organisasi sebesar 1,745 dan X₂ Motivasi yang hanya memiliki nilai VIF sebesar 1,745, dan mempunyai angka Tolerance mendekati 1 yaitu X₁ Komunikasi Organisasi sebesar 0,573 dan X₂ Motivasi yang hanya memiliki nilai VIF 0,573.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa hipotesis ini bahwa variabel Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Kapuas dan Komunikasi Organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Kapuas.

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$), Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t dengan nilai $t \text{ tabel} = df = n - k - 1 = 53 - 2 - 1 = 50 = 1,993$ dan $F \text{ tabel} = df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ $df_2 = n - k = 53 - 3 = 50 = 3,120$.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	beta	Sig
Konstanta	10,424				
Komunikasi Organisasi (X1)	0,319	3,888	1,993	0,315	0,000
Motivasi (X2)	0,677	7,557	1,993	0,612	0,000
Konstanta = 10,424		F hitung = 95,504			
Multiple R = 0,853		F tabel = 3,120			
R square (R ²) = 0,726		Sig = 0,000			

Pada tabel 5 dapat dilihat R Square sebesar 0,726 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 72,6% sedangkan sisanya 27,4% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini, berdasarkan hasil R2 yang diperoleh dalam penelitian ini mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat. Jika R2 yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan uji perhitungan di atas analisis pengaruh signifikansi secara serempak antara variabel bebas yaitu Komunikasi organisasi (X1), dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas diketahui nilai Fhitung dengan nilai Sig. 0.000, dimana hasil tersebut memiliki nilai signifikansi (sig.) kurang dari (<) 0,05.

Terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas, hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian nilai signifikansi terhitung $0.000 < t_{\text{tabel}} 0.05$ maka Hipotesis diterima.

Variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh signifikan secara dominan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas, hal ini dapat dilihat dari nilai beta variable motivasi sebesar 0.612 lebih besar dibandingkan dengan variabel komunikasi organisasi sebesar nilai 0.315 yang menyatakan semakin baik motivasi diberikan, maka akan berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas.

Kinerja pegawai yang baik dapat dipicu dengan kesadaran diri sendiri atau motivasi pegawai yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi pegawai akan terdorong untuk memaksimalkan kinerjanya demi mendapatkan prestasi yang baik. Pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas seperti Kepala Badan, Kepala Bidang serta seluruh jajaran pegawai yang ada di dalamnya harus mampu menumbuhkan, mengembangkan dan menjaga motivasi para bawahannya melalui cara memberikan semangat

dan dukungan bagi pegawai (bawahannya) serta memberikan *reward* dan bonus bagi pegawai yang berprestasi.

Terkait dengan motivasi, pihak Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas disarankan untuk menumbuhkan dan menjaga motivasi pegawai (bawahannya) tetap tinggi. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi. *Reward* dapat berupa peningkatan gaji, bonus atau promosi jabatan. Dengan demikian karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik guna meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan hasil atau prestasi yang tinggi.

Dapat disimpulkan, Komunikasi organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas. Komunikasi organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas. Variabel yang berpengaruh signifikan secara dominan yaitu variabel motivasi.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan, Komunikasi organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas. Komunikasi organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kapuas. Variabel yang berpengaruh signifikan secara dominan yaitu variabel motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiwan Azis, 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukit Tinggi
- Azwar, Saifuddin. 2009. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu. 1996. Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ngalimun. 2003. Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Mulyana, Deddy. 2011. Ilmu Komunikasi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Manajemen Sumber Daya manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Sudaryono. 2017. Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus. Yogyakarta : CAPS
- Torang, Syamsir. 2016. Organisasi dan Manajemen. Bandung: Alfabeta