

**EFFECT OF INTERNAL COMMUNICATION AND WORK MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI**

Marlinda Pala Bani

[lindabani27@gmail.com](mailto:lindabani27@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor, Kefamenanu

**Abstract**

*This study aims to determine and explain: 1) The Effect of Internal Communication on Employee Performance; 2) the effect of work motivation on employee performance and 3) the influence of internal communication and work motivation on employee performance. This type of research uses quantitative research. The variables used consist of: Internal Communication (X1), Work Motivation (X2) and Employee Performance (Y). All variables were measured with a Likert scale. The type of data used in this research is primary data. From primary data, questionnaires were distributed to 38 respondents. The analytical tool used is simple linear regression. The results of simple regression analysis show that the effect of Internal Communication Variable (X1) on Employee Performance Variable (Y) is 0.942. The results of simple regression analysis that show the effect of Work Motivation Variable (X2) on Employee Performance Variable (Y) is 0.968. While the results of multiple regression analysis between Internal Communication (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) together. of 0.969, so the results of the study indicate that Internal Communication (X1) and Work Motivation (X2) have a significant effect on Employee Performance (Y).*

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

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan: 1) Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai; 2) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan 3) Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan terdiri dari: Komunikasi Internal ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y). Seluruh variabel diukur dengan skala likert. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dari data primer dilakukan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 38 orang responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil analisis regresi sederhana yang menunjukkan pengaruh antara Variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,942. Hasil analisis regresi sederhana yang menunjukkan pengaruh antara Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,968. Sedangkan hasil analisis regresi berganda antara Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama sebesar 0,969, oleh karena itu hasil penelitian menunjukan bahwa Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Kata kunci:** *Komunikasi Internal, motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Suatu organisasi didirikan berdasarkan visi dan misinya dikelola oleh manusia. Sumber yang paling berharga didalam organisasi adalah tenaga kerja atau karyawan. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik yang berwujud material, modal maupun manusia sehingga dapat mencapai tujuan tersebut (Swastha, 2007).

Kinerja atau hasil kerja merupakan sesuatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Dengan demikian suatu hasil yang dicapai merupakan sebuah kinerja dalam melaksanakan tugas menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu atas kecakapan, kesungguhan dan pengalaman seseorang (Hasibuan, 2010).

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu. Dengan demikian kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Rivai, 2005, "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Selain itu (Rivai, 2005) menambahkan "Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan".

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah komunikasi. Komunikasi dalam sebuah organisasi khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam organisasi (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar organisasi (*external communication*). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidاكلancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalah pahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai (Siagian, 2002).

Selain komunikasi, faktor yang juga ikut mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut (Hakim, 2006) Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Dalam organisasi, motivasi mempunyai peranan penting, karena merujuk langsung pada unsur manusia dalam organisasi, dimana motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, sedangkan unsur manusia dalam organisasi terdiri dari manajemen (pemimpin dan pekerja). Masalah motivasi dan organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu rangsangan bagi motif perbuatan orang maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif bagi orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu adanya motivasi agar pegawai mau bekerja dengan baik dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan antara lain gaji atau insentif yang baik. Pekerjaan-pekerjaan yang aman dan kondusif dapat berpengaruh pada tingkat penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai serta dapat membangun komunikasi yang baik didalam organisasi.

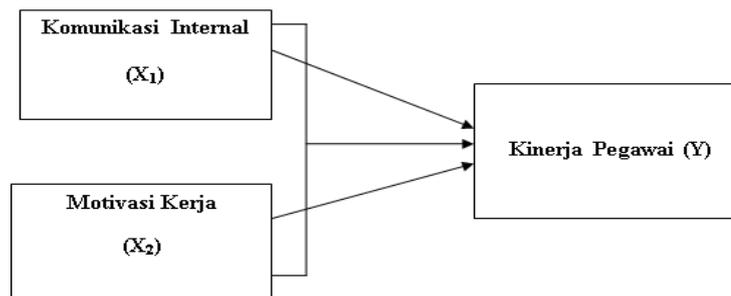
Kelurahan X merupakan suatu instansi terkecil di Kefamenanu yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Dalam pengelolaan suatu organisasi di bidang pembangunan

kemasyarakatan di Kota Kefamenanu, pegawai kelurahan menempati posisi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja karena pegawai kelurahan yang berhadapan langsung dengan masyarakat demi melaksanakan aktivitas utama organisasi untuk menghasilkan output tertentu.

Sesuai dengan pengamatan penulis bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum maksimal karena sering adanya keterlambatan dalam masuk kantor dan juga adanya alpa dan izin. Pegawai kelurahan akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan atau yang dikehendaki organisasi. Setiap pegawai akan bekerja pada tingkat kapasitas penuh sebab kinerja kerja yang baik tidak diukur oleh adanya pengakuan dari atasan atau kemajuan karir saja namun juga dapat berwujud benda (*reward*) diantaranya berupa imbalan jasa (gaji) yang diterima dari hasil kerjanya.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada kantor Kelurahan X di Kefamenanu, untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada kantor Kelurahan X di Kefamenanu, untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada kantor Kelurahan X di Kefamenanu.

Kerangka konseptual adalah pengertian atau pemahaman tentang suatu fenomena yang merupakan elemen dasar dari proses berpikir. Penelitian ini dilatar belakangi oleh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar1. Kerangka Pikir

$X_1 \rightarrow Y$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi internal ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada kantor Lurah Benpasi.

$X_2 \rightarrow Y$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada kantor Kelurahan X di Kefamenanu.

$X_1, X_2 \rightarrow Y$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada kantor Kelurahan X di Kefamenanu.

Batasan mengenai pengertian kinerja bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*) juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik, organisasi swasta, organisasi bisnis maupun organisasi sosial).

Organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kinerja dan pengembangan pegawai. Menurut Mangkunegara (2002) bahwa: “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian kinerja menurut Hariandja (2002) adalah: “Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Menurut Seymor dalam Swasto (2003) “Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur” dan menurut Mathis dan Jackson (2002), “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan”.

Menurut Rivai (2005), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Rivai (2005) menambahkan “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Huda, 2016).

Dari pendapat para ahli di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri.

Disini akan dikemukakan definisi komunikasi antara lain: dikemukakan oleh Hafied Cangara (2002) bahwa komunikasi adalah proses suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Sedangkan menurut Arni Muhammad (2007) mengatakan bahwa, *communication is the process by which an individual transmits stimuli (usually verbal) to modify the behavior of other individual*. Dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu hubungan dua orang atau lebih secara timbal balik dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna berupa simbol-simbol atau kata-kata yang dapat digunakan untuk menyampaikan gagasan, pendapat/informasi sehingga terjadi saling pengertian diantara keduanya.

Motivasi menurut Hasibuan (2008) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan” Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Riduwan (2004) motivasi merupakan kebutuhan seseorang untuk mengembangkan diri dalam rangka mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas dengan keuletan, adanya keinginan untuk berinovasi, tanggung jawab, menjaga lingkungan kerja dan umpan balik mengukur hasil kerjanya. Sementara menurut Handoko (2000) mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat menentukan tingkat, produktivitas dalam sebuah organisasi yang dapat dipengaruhi oleh pengelolaan organisasi.

Konsep motivasi dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya

(motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor – faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Menurut Amabile *et al* (1994), elemen-elemen dari motivasi intrinsik antara lain: (1) *Self-determination*, (2) *Task involvement*, (3) *Competence*, (4) *Curiosity*, (5) *Interest*. Sedangkan menurut Kinman *et al* (2001), elemen – elemen dari motivasi intrinsik antara lain: 1) Ketertarikan pada pekerjaan; 2) Keinginan untuk berkembang; 3) Senang pada pekerjaannya; 3) Menikmati pekerjaannya.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Kelurahan X di Kefamenanu dengan dua (2) variabel bebas yaitu Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) serta satu (1) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis melakukan penelitian pada Kelurahan X dan terfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017) Jadi populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang dimiliki oleh suatu subyek atau obyek. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kelurahan X di Kefamenanu yang berjumlah 38 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Oleh karena itu, sampel yang diambil sedapat mungkin harus mewakili populasi yang diteliti. Teknik sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (*sampling sensus*). *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Dalam pengambilan sampel, penelitian menggunakan 38 sampel yang merupakan semua Pegawai Kelurahan X di Kefamenanu.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ), serta analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara simultan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang dibagikan kepada 38 responden (Pegawai) Kelurahan X di Kefamenanu. Penelitian ini berfokus pada Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat ( $Y$ ) dengan melihat pada dua variabel yang memengaruhi yakni Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

## **PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis Komunikasi Internal ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Besarnya nilai regresi antara variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \epsilon_i$$

$$Y = 1,964 + 0,197 X_1 + \epsilon_i$$

(0,000)(0,000)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0$  = Konstanta Intersept

$\beta_1$  = Koefisien Variabel Komunikasi Internal

$X_1$  = Variabel Komunikasi Internal

$\epsilon_i$  = Kesalahan Pengganggu

Nilai  $\beta_0 = 1,964$  ini menjelaskan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi Internal, maka variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,964 Tetapi jika ada penambahan pada variabel Komunikasi Internal sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,197.

Besarnya nilai koefisien regresi (R) variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) diperhatikan diperoleh sebesar 0,942 yang artinya bahwa antara variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang *sangat kuat*.

Dari hasil analisa koefisien determinan ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,888 artinya bahwa besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi Internal ( $X_1$ ) sebesar 88,8% dan sisanya 11,2% dipengaruhi oleh variabel X lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Besarnya nilai regresi antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i$$

$$Y = 2,431 + 0,228 X_2 + \epsilon_i$$

(0,000)(0,000)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0$  = Konstanta Intersept

$\beta_2$  = Koefisien Variabel Motivasi Kerja

$X_2$  = Variabel Motivasi Kerja

$\epsilon_i$  = Kesalahan Pengganggu

Nilai  $\beta_0 = 2,431$  ini menjelaskan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), maka variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,431. Tetapi jika ada penambahan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,228.

Besarnya nilai koefisien regresi (R) variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,968 yang artinya bahwa antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang *sangat kuat*.

Koefisien determinan ( $R^2$ ) menjelaskan tentang variasi nilai Kinerja Pegawai (Y) ditentukan oleh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) yang diperhatikan. Dari hasil analisa, koefisien determinan ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,937 artinya bahwa besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 93,7% dan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel X lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan hubungan antara variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i$$

$$Y = 2,889 + 0,204 X_1 + 0,849 X_2 + \epsilon_i$$

(0,000) (0,000) (0,000)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0$  = Konstanta Intersept

$\beta_1$  = Koefisien Variabel Komunikasi Internal

$\beta_2$  = Koefisien Variabel Motivasi Kerja

$X_1$  = Variabel Komunikasi Internal

$X_2$  = Variabel Motivasi Kerja

$e_i$  = Kesalahan Pengganggu

- Nilai  $\beta_0 = 2,889$ ; artinya jika tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) maka tingkat Kinerja Pegawai sebesar 2,889.
- Nilai  $\beta_1 = 0,204$ ; artinya jika ada perubahan pada variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,204.
- Nilai  $\beta_2 = 0,849$ ; artinya jika ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,849.

Besarnya nilai koefisien regresi (R) variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,969, artinya pengaruh antara variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai *sangat kuat*.

Koefisien determinan ( $R^2$ ) menjelaskan tentang variasi nilai Kinerja Pegawai (Y) ditentukan oleh variabel Komunikasi Kinerja ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) yang diperhatikan. Dari hasil analisa koefisien determinan ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,936, hal ini berarti besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 93,6% dan sisanya 6,4% dipengaruhi oleh variabel X lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Analisis deskriptif

- Komunikasi yang terjalin antar pegawai Kelurahan Benpasi baik.
- Motivasi yang diberikan kepada pegawai Kelurahan Benpasi baik sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Analisis Inferensial

- Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang menunjukkan pengaruh antara Variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,942 yang artinya bahwa antara variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang *sangat kuat*.
- Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang menunjukkan pengaruh antara Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,968 yang artinya bahwa antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang *sangat kuat*.

Hasil analisis regresi berganda antara Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama. sebesar 0,969, artinya hubungan antara variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai *sangat kuat*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amabile Et Al., 1994. The Work Preference Inventory : Assesing Intrinsic And Extrinsic Motivational Orientastions : Journal Of Personality And Social Psychology, 66 (5) : 950-967
- Basu Swastha, 2007, Manajemen Pemasaran Modern, Liberty Offset, Yogyakarta.
- Cangara, Hafied.(2002).*Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Handoko T. Hani (2000). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Yogyakarta. BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ . (2008). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hakim, Abdul. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI.
- Huda, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan YPP Darul Huda Wonodadi Blitar. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 23-30.
- Kinman, Gail And Russell Kinman, 2001, "The Role Of Motivation To Learn In Management Education", Journal Of Workplace Learning, Vol.13 No.4 P. 132-143.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mathis, dan Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Muhammad, Arni, (2007). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Riduwan, (2004), *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Edisi Kedua, ALFABETA, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.

Robbins Stephen P. (2006), *Perilaku Organisasi*, PT. Macanan Jaya cemerlang Indonesia, Jakarta

Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

———. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Swasto. 2003. *Analisis Kinerja Organisasi*. Bandung: PT. Rineka Cipta.