**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA LUBUKLINGGAU**

**M. Gustiawan1, Sardiyo2, Suyadi3**

123Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia

**Email:** [**1**mgustiawan47@gmail.com](mailto:1mgustiawan47@gmail.com)**,** 2suyadi@univbinainsan.ac.id [3sardiyo@univbinainsan.ac.id](mailto:3sardiyo@univbinainsan.ac.id)

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini yaitu merumuskan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipa Kota Lubuklinggau.Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau,di jalan Garuda Kel. Bandung Kiri Kec Lubuklinggau Barat I (31612). Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif, di mana tujuan akhir yang ingin di capai dalam melakukan penelitian pendekatan kuantitatif adalah menguji teori , membangun fakta, menunjukan hubungan pengaruh serta perbandingan antara variabel, memberikan deskripsi statistik, menafsir dan meramalkan hasil Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Komunikasi (X1) berpengaruh besar, positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi (X2) berpengaruh besar, positif dan signifikan terhadapKinerja Pegawai (Y) di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklingau. . Maka berdasarkan hasil penelitian dalam hal ini Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklinggau hendaknya lebih memperhatikan komunikasi yang ada di saat bekerja, serta motivasi terhadap pegawai karena hal tersebut daapat memberikan sisi positif terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

**Kata kunci**\_Pengaruh Komunikasi Pegawai, Pengaruh Motivasi, Kinerja Pegawai, Hasil Kerja, pencapaian kerja.

***Abstract***

*communication and motivation on employee performance at the Lubuklinggau City Library and Archives Service. This research was conducted at the Lubuklinggau City Library and Archives Office, on Jalan Garuda Kel. Bandung Left, West Lubuklinggau District I (31612). This study uses a quantitative type of research, where the ultimate goal to be achieved in conducting research with a quantitative approach is to test theories, build facts, show influence relationships and comparisons between variables, provide statistical descriptions, interpret and predict results. Based on the results of data analysis and discussion. has been described in the previous chapter, it can be concluded as follows: Communication (X1) has a large, positive and significant effect on Employee Performance (Y) and Motivation (X2) has a large, positive and significant effect on Employee Performance (Y) at the City Library and Archives Service Lubuklingau. . So based on the results of research, in this case the Lubuklinggau City Library and Archives Service should pay more attention to communication at work, as well as employee motivation because it can provide a positive side to employee performance at work.*

***Keywords*** *: Effect of Employee Communication, Influence of Motivation, Employee Performance, Work Results, work achievement.*

1. **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menjadi faktor utama bagi setiap bangsa. Pada hakikatnya, sumber daya manusia dapat menjadi gerakan untuk mengakui pentingnya bagian manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dan sangat dominan di setiap organisasi. mengingat hal tersebut sumberr daya manusia menjadi faktor yang memiliki pengaruh yang besar di dalam pengembangan dan kemajuan organisasi, untuk itu hasil dari pencapai sebuah organisasi dapat di lihat dari kinerja yang telah di lakukan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai yang baik dapat ditentukan dengan terjalinnya kualitas komunikasi yang terjalin antar komponen organisasi, terutama koordinasi antar pegawai. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan berupa lambang-lambang yang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa gagasan, informasi, keyakinan, harapan dan himbauan, sebagai penuntun dari satu orang ke orang lain.(Afandi, 2021).

Komunikasi juga sebagai suatu intraksi antar dua orang atau lebih untuk saling bertukar informasi/pesan. Dari adanya komunikasi yang terjalin secara baik dan efektif dapat menghasilkan dampak yang positif bagi pencapaian organisasi secara efektifitas dalam mencapai hasil yang di inginkan dari organisasi, dan begitu pula sebaliknya Efektifnya komunikasi bisa di lihat dari hasil kerja pegawai yang ada pada organisasi. Beberapa hal penting di dalam meningkatkan hasil kerja pegawai dapat kita lihat dari kualitas, produktivitas, yang pegawai miliki. Karena hal itu, pegawai harus dapat membangun hubungan yang baik antar setiap pegawai sehingga dapat memiliki pengaruh yang baik untuk kinerja pegawai.

Motivasi bisa menjadi hal penting yang mendorong, pegawai untuk bisa lebih bertanggung jawab untuk amanah yang diberikan padamya sehingga ia dapat mencapai tujuan dari organisasi. (Jufrizen & Sitorus, 2021) untuk itu tidak cukup dengan komunikasi saja dalam minigkatkan kualitas kerja juga diperlukannya motivasi terhadap pegawai. Motivasi secara umum berhubungan dengan segala aktivitas di dalam pekerjaan guna mencapai tujuan hasil yang akan di capai, sedangkan tujuan dari organisasi dapat memberikan arahan agar pegawai dapat mereflesikan kepentingannya yang berhubungan dengan pekerjaan. Untuk itu motivasi terhadap pegawai menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang baik dalam mencapai tujuan instansi atau lembaga tersebut. Selain motivasi sebagai salah satu faktor dalam keberhasilan organisasi juga diperlukannya komunikasi yang baik antar pegawai. Agar dapat menghasilkan hasil kerja sesuai apa yang diinginkan oleh pihak instansi, hasil kerja atau pencapaian kinerja dapat dibilang sebagai hasil kerja pegawai, berapapun hasilnya, dan pencapaiannya (Bintoro, 2017).

Prestasi kerja atau kinerja merupakan hasil kerja yang telah di kerjakan dan memiliki hasil pencampaian pelaksanaan suatu kegiatan yang memiliki target dan tujuan untuk menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi. (Adhan & Prayogi Andi, 2021).

1. **METODELOGI PENELITIAN**

Dapat diketahui bahwa penelelitian ini adalah penelitian lapangan dengan sifat kuantitatif, dengan langkah menentukan rumusan masalah. Selanjutnya membuat instrument penelitian. langkah selanjutnya membuat kesimpulan dan memberikan saran atau masukan kepada objek peneliti tentang hasil yang diperoleh penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau yang berjumlah 46 orang pegawai. Populasi disebut sebagai target dalam penelitian agar dapat diambil sebuah kesimpulan dari karakteristik tertentu penelitian (sugiyono, 2018)

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer, yaitu menggunakan teknik pendeketan terlebih dahulu ke pihak instansi yang terkait setelah itu barulah peneliti izin mengajukan kuesioner ke pada pihak instansi yang bertujuan untuk memperkuat data dari penelitian yang telah di lakukan.

Pada kali ini peneliti menggunakan uji validitas dan realibilitas dalam pengujian hasil dari kuesioner. Serta uji regresi digunakann untuk melihat seberapa besar korelasi dari variabel bebas dengan variabel terikat.

**III.HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas dan Relibilitas**

Data hasil pengujian uji validitas dan realibilitas yaitu data yang dihasilkan dari variabel bebas dan variabel terikat, Di mana uji validitas dan realibilitas diuji diluar populasi sampel yang dilaksanakan di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Musi Rawas, dengan responden sebanyak 20 orang. Jika telah dilaksanakan uji tersebut dan menghasilkan hasil yang valid dan reliabel maka penelitian ini dapat diteruskan ke penelitian selanjutnya.

Penelitian ini menggunkan alat bantu program SPSS Versi 2022, di mana hasil validitas dengan melihat nilai korerasi *(Product Momen*) setiap item dari indikator yang ada dan analisis reliabilitas yang berlandaskan dari nilai (*Cronbach`SAlpha)*. Selanjutnya nilai uji coba tersebut

akan dibandingkan dengan nilai rtabel dengan taraf signifikan (a= 5%) dan n=20 dengan tolak ukur nilai rtabel = 0, 444. Jika rhitung > rtabel, maka dapat di nyatakan validd. Sedangkan rhitung < rtabel maka dapat di nyatakan tidakk valid. Uji validitas pengaruh komunikasi (X1), motivasi (X2), kinerja (Y). Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1**

**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1), Motivasi(X2), Dan Kinerja Pegawai(Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item pernyataan** | **Nilai rhitung** | **Nilai rtabel** | **Ket** |
|  | X1. 1 | 743 | 0,444 | Valid |
|  | X1. 2 | 822 | 0,444 | Valid |
|  | X1. 3 | 787 | 0,444 | Valid |
| **Komunikasi (X1)** | X1. 4 | 702 | 0,444 | Valid |
|  | X1. 5 | 762 | 0,444 | Valid |
|  | X1. 6 | 813 | 0,444 | Valid |
|  | X1. 7 | 833 | 0,444 | Valid |
|  | X1. 8 | 787 | 0,444 | Valid |
|  | X1. 9 | 537 | 0,444 | Valid |
|  | X1. 10 | **754** | **0,444** | Valid |
|  | X2.1 | 655 | 0,444 | Valid |
|  | X2.2 | 686 | 0,444 | Valid |
|  | X2.3 | 712 | 0,444 | Valid |
|  | X2.4 | 686 | 0,444 | Valid |
| **Motivasi (X2)** | X2.5 | 773 | 0,444 | Valid |
|  | X2.6 | 681 | 0,444 | Valid |
|  | X2.7 | 753 | 0,444 | Valid |
|  | X2.8 | 831 | 0,444 | Valid |
|  | X2.9 | 579 | 0,444 | Valid |
|  | X2.10 | 542 | **0,444** | Valid |
|  | Y. 1 | 756 | 0,444 | Valid |
|  | Y. 2 | 713 | 0,444 | Valid |
|  | Y. 3 | 755 | 0,444 | Valid |
| **Kinerja** | Y. 4 | 645 | 0,444 | Valid |
|  | Y. 5 | 696 | 0,444 | Valid |
|  | Y. 6 | 790 | 0,444 | Valid |
|  | Y. 7 | 805 | 0,444 | Valid |
|  | Y. 8 | 609 | 0,444 | Valid |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2.2 Tahun 2022*

Pada tabel 1 di atas menunjukan bahwa berdasarkan hasil dari pengujian uji validitas yang dilakukan pada 20 responden di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Musi Rawas dengan penyataan yang diajukan terhadap responden, dari item yang ada pada indikator tersebut menghasilkan nilai dari yang terkecil 537. Terhadap rtabel  444 dengan dapat di tarik kesimpulan semua item pernyataan mengenai variabel dapat di nyatakan valid karena secara keseluruhan rhitung > rtabel pada tingkat signifikan 5% sehingga penelitian ini dapat melanjutkan ke penelitian instrumen penelitian berikutnya.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel2**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2),**

**Dan Kinerja (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach,S Alpha** | **rtabel**  **(a= 0,05;N = 20)** | **Ket** |
| Komunikasi(X1) | 776 | 0, 444 | Reliabel |
| Motivasi  (X2) | 767 | 0, 444 | Reliabell |
| Kinerjapegawai (Y) | 776 | 0, 444 | Reliabel |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2.2 Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat menjadi acuan bahwa pada penelitian ini menunjukan hasil yang reliabel, karna nilai *Cronbach,S Alpha* Variabel Komunikasi (X1) sebesar 776, Motivasi sebesar (X2) 767, dan Kinerja Pegawai sebesar 776 lebih besar dari rtabel 0,444, sehingga semua variabel dapat dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

**Pembahasan**

Dari hasil uji normalitas data yang didapatkan nilai Asymp. “Asym. Sig.(2-tailed)” baris yang di bawah, apabila menghasilkan nilai yang signifikan setiap nilai yang di hasilkan lebih dari ( > 0,05) untuk ui normalitas terpenuhi. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan di uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikasi “Asymp. Sig. (2-tailed)” 200%> 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan > 0,05 sehingga data dapat dinyatakan normal, dan uji normalitas terpenuhi secara normal, sehingga data tersebut dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Analisis linier membuktikan bahwa hubungan yang terjalin antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan uji hubungan bersifat linier antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai nilai *Sig.deviation from linearitas* yang menghasilkan nilai

0,241>0,05 lebih besar dari 0,05 (X!) dan nilai Sig.deviation from linearitas sebesar dari 0,463>0,05 lebih dari 0, 05 (X2) dapat diartikan hubungan predikator dependen variabel yang bersifat linier, maka kedua signifikan pada tabel ANOVA memenuhi hasil yang linear.

Dari hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian relavan (Suryati Eko Putro, 2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Yang menjelaskan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini karena Komunikasi Dan Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam mengintegrasikan dan mengkoordinasikan semua bagian dan aktivitas di dalam organisasi khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Penelitian menurut ahli (Sutanjar dan Saryono, 2019) Motivasi yang diberikan pimpinan dapat dibilang sebagai pendorong dan pengarah dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Serta, didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian pertama yang berjudul “pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan kota lubuklinggau”

Berdasarkan jumlah perhitungan uji t dapat dijelaskan bahwa suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika thitung  > ttabel Ho di tolak Ha diterima, begitu juga sebaliknya. Yang dimasukan dalam model regresi variabel maka dapat diketahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di dalam penelitian di dapatkan nilai thitung komunikasi (X1) = 8,722 lebih besar dari nilai ttabel (1,681), dan nilai thitung motivasi (X2) = 6,581 lebih besar dari nilai ttabel (1,681), dengan jumlah sampel 46 orang pegawai. (df = n-1-2) = 43, dan taraf signifikansi sebesar 0, 05, nilai ttabel sebesar 1,681. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena menghasilkan nilai(8,722) dan (6,581) > ttabel (1,681).

**IV. Kesimpulan Dan Saran**

**kesimpulan**

Dari hasil analisis diatas yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa Variabel Komunikasi (X1) terhadap kinerja pegawai(Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa thitung = 8,722 lebih besar dari ttabel = 1,681 dengan tingkat signifikasi 0,000<0,005 Maka Komunikasi(X1) berpengaruh besar, positif

dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y)

1. Nilai hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi(X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y) menunjukkan bahwa thitung = 6,581 lebih besar dari ttabel =1,681 dengan tingkat signifikasi 0, 000 < 0,005 Maka Motivasi (X2) berpengaruh besar, positif dan signifikan terhadapKinerja Pegawai (Y) di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklingau.
2. Hasil uji F ada pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga dapat diterima berdasarkan

**Saran**

Sebagai akhir dari skripsi ini dengan berdasarkan uraian dan analisis data serta kesimp ulan, maka dapatlah kiranya diajukan bebearapa saran yang dapat bermanfaat bagi semua pihak sebagai berikut :

1. Untuk Komunikasi yang ada harus lebih ditingkatkan di dalam bekerja baik sesama team ataupun terhadap pimpinan dan bawahaan agar hasil dari kinerja pegawai dapat mencapai hasil yang di inginkan dari organisasi itu sendiri
2. Dan untuk Motivasi pegawai hendaknya harus lebih ditingkatkan. Karena dari motivasi yang di berikan terhadap pegawai dapat memberikan efek yang positif untuk organisasi itu sendiri.
3. untuk kinerja pegawai yang berdasarkan hasil dari penelitian diatas Untuk Keputusan Pembelian Berdasarkan hasil dari penelitian diatas bahwa baik secara sendirisendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) ternyata variabel Komunikasi dan Motivasi sangat kuat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. hendaknya lebih memperhatikan komunikasi yang ada di saat bekerja, serta motivasi terhadap pegawai karena hal tersebut dapat memberikan sisi positif terhadap kinerja pegawai dalam perhitungan yang diperoleh Fhitung = 12,717 > Ftabel = 2,82 pada taraf signifikansi 0,000 < 0,05.

**V.DAFTARPUSTAKA**

Adhan, M., & Prayogi Andi, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Utara, Sumatera Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja*, 246–259.

Afandi, P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (djanurkoening (ed.); Cetakan ke). ZANAFA PUBLISHING.

Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (cetakan ke). GAVA MEDIA.

Hasibuan, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, *1*(1), 841–856.

Linjan Poltak Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani dan Restu Damayanti (ed.); cetakan ke). PT Bumi Aksara.

Sari, I. P., & Susiani, S. (2021). Journal of educational sciences and psychology. *Journal of Educational Sciences*, *5*(1), 66–79.

sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis. pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D* (S. Y. Suryandari (ed.); edisi ke 3). Alfabeta ,cv.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian. Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D* (ke-26). Alfabeta ,cv.

Sultan, M. (2021). *YUME : Journal of Management* Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Makassar. *4*(3), 550–560

Suryati Eko Putro. (2019). *Komunikasi, Pengaruh Kerja, Motivasi Gaya, D A N Ekonomi, Fakultas*. *2*(2), 7–11.

Sutanjar dan Saryono. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai., *Vol 3*(No.2), hal 321-325.

Wibowo. (2016). *MANAJEMEN KINERJA* (edisi keli). PT RajaGRAFINDO PERSADA.

Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang.