

KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH DI KABUPATEN BANYUASIN

Ratu Mutialela¹, Tiara Amelia²

^{1,2}Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi,
Universitas Bina Darma, Palembang
mutialela@binadarma.ac.id

Submitted: 5 September 2022| **Accepted:** 30 September 2022| **Published:** 30 Desember 2022

Website: <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/jike/index>

DOI: <https://doi.org/10.32534/jike.v6i1.3219>

Abstract

Effective communication will create a healthy and open office work climate. This is very important to focus the creativity and dedication of office employees. The purpose of this study is to determine the effect of organizational communication on employee work motivation at the Regional Revenue Agency of Banyuasin Regency. The method used in this research is quantitative research. This research took place at the Regional Revenue Agency Office of Banyuasin Regency. The population in this study were the employees of the State Civil Apparatus (ASN) of the Regional Revenue Agency (BAPENDA) Banyuasin Regency, totaling 74 people. The sample was selected by the Disproportionate Stratified Random Sampling method with a total of 74. The instrument in this study used a questionnaire. Data collection techniques with observation and documentation. Data analysis with validity test, reliability test, and multiple linear regression test. The results show that the motivation variable (X1) and the communication variable (X2) together have an effect on employee performance (Y) at the Banyuasin Regional Revenue Agency.

Keywords: organizational communication, work motivation, Regional Revenue Agency

Abstrak

Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para pegawai kantor. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini berlangsung di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 74 Orang.. Sampel dipilih dengan metode Disproporsional Stratified Random Sampling dengan jumlah 74. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan observasi dan dokumentasi. Analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Banyuasin.

Kata kunci: komunikasi organisasi, motivasi kerja, Badan Pendapatan Daerah

A. Pendahuluan

Kantor merupakan suatu wadah, tempat orang-orang bernaung untuk melakukan suatu kerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai keseluruhan, gedung dengan ruang kerja, kantor menjadi tempat pelaksanaan tata usaha dan kegiatan-kegiatan manajemen dari pimpinan suatu organisasi. Tidak hanya gedung maupun ruang kerja dalam sebuah kantor yang membawa peran penting mencapai tujuan organisasi.

Hampir seluruh organisasi yang beroperasi, menggunakan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa agar dapat dipasarkan. Sumber daya yang dimiliki organisasi antara lain modal, fisik/material, teknologi dan manusia sehingga kita harus memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik dan seoptimal mungkin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berbagai macam sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia (SDM) menempati posisi yang terkait dengan usaha pencapaian tujuan. Kegiatan dari sebuah organisasi tidak akan terlepas dari faktor manusia atau pegawai, dimana manusia sebagai motor penggerak jalannya sebuah organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hidup dan matinya organisasi bergantung dari bagaimana cara sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam menjalankan organisasi.

Adanya pegawai maka semua aktivitas dan pekerjaan yang ada dalam organisasi dapat dilakukan, memiliki arti dan mempunyai manfaat bagi semua pihak, baik kepada orang-orang yang ada dalam organisasi maupun di lingkungan luar organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, pegawai yang berada dalam suatu organisasi perlu diberdayakan atau dibina sesuai dengan potensi yang dimiliki. Sebagaimana diketahui dalam rangka pembinaan maupun pemberdayaan pegawai bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja dari pegawai yang bersangkutan, tetapi yang tidak kalah penting juga diperlukan peran komunikasi untuk mempermudah seseorang berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para pegawai kantor. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules yang dialihbahasakan oleh Mulyana (dalam Ruliana, 2018:25) mengemukakan definisi fungsional komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi, dengan demikian, terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Dengan cara yang serupa, komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup seseorang: kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana cara mereka menyesuaikan diri dengan organisasi.

Berdasarkan realita yang terjadi, seorang pemimpin instansi menjadi kunci terciptanya komunikasi yang nyaman, harmonis, terbuka dan tidak mengintimidasi. Penerimaan yang baik dari pimpinan instansi, memacu motivasi pegawai untuk meningkatkan komunikasi antar pegawai ke pimpinan dan antara pimpinan ke pegawai, sehingga terjadi komunikasi dua arah yang nyaman dan komunikasi dua arah tersebut berjalan dengan lancar dan baik.

Seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya dan

memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap, emosi yang stabil serta keinsyapan atau kesadaran yang tinggi tentang aspirasi, perasaan, cita-cita dan kebutuhan kelompoknya. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai oleh keberhasilan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu keberhasilan seorang bawahan ditandai dengan pencapaian kinerja pegawai yang memuaskan, karena dengan kinerja pegawai yang memuaskan akan membuat pegawai mencapai prestasi kerja yang semakin besar.

Disamping itu dituntut untuk terus memberikan motivasi, seorang pemimpin harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang akan memberikan dampak positif pada totalitas kinerja pegawai. Sebagai seorang pemimpin akan mendapatkan sorotan banyak terhadap orang sekelilingnya, baik itu dari sikap ataupun perilaku dari seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin terlihat pada pukul 08.00 keatas masih ada pegawai yang terlambat datang ke kantor. Hal ini terjadi ketika pegawai tidak berada di tempat pada saat jam kerja dengan alasan dan tujuan yang tidak diketahui. Ini berarti ada sebagian pegawai yang kurang disiplin dan terlambat masuk kerja. Hal ini dapat mengakibatkan adanya beberapa pekerjaan administrasi yang tidak terselesaikan tepat waktu seperti pelayanan pajak seperti Pembayaran pajak Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), BPHTB, dan retribusi serta pelayanan pajak daerah lainnya. Selain itu adanya permasalahan lainnya yaitu staf yang ada pada kantor tersebut sering kurang fokus saat melakukan pelayanan publik dapat dilihat dari beberapa staf melayani publik sambil bermain handphone sehingga adanya kurang maksimal dalam kinerja, seluruh hal ini berkaitan dengan bagaimana komunikasi organisasi berjalan terutama pada pimpinan kantor tersebut, apakah berkomunikasi baik kebawahannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti merasa tertarik untuk mencari tahu seberapa besar keterkaitan “Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin”.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu mengetahui komunikasi organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin; mengetahui motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin; mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H_0 : Komunikasi Organisasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab. Banyuasin.
- H_a : Komunikasi Organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab. Banyuasin.

B. Tinjauan Pustaka

Pengertian Komunikasi Organisasi

Ada beberapa persepsi mengenai pengertian komunikasi organisasi diantaranya yaitu: persepsi Redding dan Samborn (dalam Arni Muhammad 2008 : 65) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi

dari atasan kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi *horizontal* atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, menulis dan komunikasi evaluasi program.

Organisasi adalah wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara sistematis, berserikat, terencana, dan terkoordinasi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia (manusia, dana, material, teknologi, metode, dan lingkungan) untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi, komunikasi merupakan aktivitas yang harus dibina sehingga anggota organisasi merasakan adanya ikatan yang harmonis, saling mendukung dan saling membutuhkan. Dengan demikian, Komunikasi Organisasi adalah proses komunikasi yang terjadi di suatu organisasi dan bertujuan untuk menjaga keharmonisan kerja sama di antara berbagai pihak yang berkepentingan. Komunikasi Organisasi pada hakikatnya merupakan komunikasi antarmanusia (*human communication*) yang terjadi dalam lingkungan organisasi

Arni Muhammad (2002: 67) mengemukakan Komunikasi Organisasi adalah proses pertukaran pesan dalam sebuah organisasi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal. Secara sederhana, komunikasi organisasi adalah aktivitas komunikasi dalam lingkungan organisasi. Di dalam organisasi itu terdapat unsur pengurus dan anggota, ada pimpinan dan staf karyawan. Proses bertukar informasi dan ide-ide antara para pimpinan dan anggota, dinamakan komunikasi internal. Apabila transaksi informasi tersebut melibatkan pihak-pihak di luar organisasi, proses ini disebut komunikasi eksternal.

Pengertian Motivasi Kerja

Colquitt, LePine, dan Wesson, 2011 (dalam Wibowo, 2019: 111) memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi. Sementara itu, menurut McClelland (dalam Thoha, 2015 : 236) yaitu seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia ini menurut McClelland, yakni kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

Dapat disimpulkan pula bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Teori Komunikasi Organisasi

Sebagaimana dikatakan oleh Chester Barnard (dalam Thoha 2015 : 185) bahwa setiap teori organisasi yang tuntas, komunikasi akan menduduki suatu tempat yang utama, karena susunan, keluasan, dan cakupan organisasi secara keseluruhannya ditentukan oleh teknik komunikasi. Dari pendapat tersebut jelaslah bahwa komunikasi sangat berperanan

di dalam suatu organisasi. Adapun organisasi itu sendiri merupakan kumpulan orang – orang yang selalu membutuhkan berkomunikasi dengan sesamanya.

Menurut Barnard (dalam Hardjana, 201): 138), seperti telah dikutip di atas, komunikasi mempunyai dua fungsi dalam kegiatan-kegiatan organisasi, yaitu memotivasi atau memelihara semangat untuk menyumbangkan energi kepada organisasi; untuk memelihara konsistensi tujuan agar arah kegiatan organisasi tidak menyimpang. Sehubungan dengan fungsi komunikasi organisasi di atas, Charles Conrad 1985 (dalam Ruliana 2018 : 35) juga menyatakan ada dua fungsi komunikasi organisasi, yaitu fungsi komando dan fungsi relasi yang mendukung organisasi dalam pengambilan keputusan, terutama ketika organisasi menghadapi situasi yang kurang menentu.

Peran Komunikasi dan Perilaku Organisasi

Komunikasi Organisasi dalam Proses penyampaian pesan atau informasi yang dilakukan oleh para pemimpin atau manajer, misalnya yang bertindak sebagai komunikator, memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi perilaku organisasi. Sebagai komunikator, seorang manajer atau kepala instansi harus menyesuaikan peran yang sedang dia lakukan. Dalam kaitannya dengan hal ini, Henry Mintzberg (dalam Ruliana, 2018 : 35) menyatakan wewenang formal seorang manajer menyebabkan timbulnya tiga peranan yaitu peranan antarpersona, peranan informasi, dan peranan memutuskan.

Teori Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge (2007), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) Motivasi Kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor Motivasional adalah dorongan – dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti sumber dari luar diri seseorang.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data angket atau kuesioner yang berisikan pertanyaan kepada responden untuk di isi. Penelitian ini berlangsung di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin beralamat di Komplek Perkantoran Jl. Badrun Mamak No. 07 Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 74 Orang. Maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampel total sampling yakni teknik pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi. Tetapi berdasarkan eselon pegawai. Jumlah Populasi sama dengan jumlah Sampel, dimana sampel yang diambil

berjumlah 74 orang dengan status sebagai Pegawai Negeri Sipil / Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Sampel dipilih dengan metode *Disproportional Stratified Random Sampling*.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau data yang harus diisi oleh responden. Data kuesioner, merupakan salah satu instrument penelitian yang mengajukan lembaran pertanyaan kepada responden dalam hal ini para pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Untuk mengukur variabel ini, digunakan instrument berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert pada item-item pertanyaan (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data dengan observasi dan dokumentasi. Analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji regresi linier berganda.

D. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Perhitungan Hasil Uji Validitas yang dilakukan dengan Program SPSS Versi 25. Berikut uji validitas item pernyataan variabel motivasi.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Komunikasi Organisasi (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.857	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2 (74-2) = 72$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} 0.235$	Valid
X1.2	0.522		Valid
X1.3	0.455		Valid
X1.4	0.884		Valid

Hasil Uji Validitas item pernyataan pada Variabel Komunikasi Organisasi pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa kesimpulan yang diperoleh, seluruh item pernyataan valid. Berikut Uji Validitas item Pernyataan Variabel Motivasi:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas item pernyataan Variabel Motivasi (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.723	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2 (74-2) = 72$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} 0.235$	Valid
X2.2	0.760		Valid
X2.3	0.740		Valid
X2.4	0.762		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Hasil Uji Validitas item pernyataan pada Variabel Motivasi pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa kesimpulan yang diperoleh, seluruh item pernyataan valid. Berikut Uji Validitas item

Pernyataan Variabel Pegawai:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas item pernyataan Variabel Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.967	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2 (74-2) = 72$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} 0.235$	Valid
Y.2	0.976		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Hasil Uji Validitas item pernyataan pada Variabel Pegawai pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa kesimpulan yang diperoleh, seluruh item pernyataan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dibuat untuk dapat menunjukkan sejauh mana hasil yang diberikan oleh suatu instrumen, dapatkah instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten. Berikut hasil Uji Reliabilitas untuk variabel motivasi:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,652	4

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Hasil Uji Reliabilitas pada Tabel 4 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (0,652) > 0,60 yang artinya seluruh item pernyataan reliabel. Berikut Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.730	4

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Hasil Uji Reliabilitas pada Tabel 5 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (0.730) > 0,60 yang artinya seluruh item pernyataan reliabel. Berikut Uji Reliabilitas untuk Variabel Pegawai:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.935	2

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Hasil Uji Reliabilitas pada Tabel 6 diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (0.935) > 0,60 yang artinya seluruh item pernyataan reliabel, hal ini berarti dapat dilanjutkan dan digunakan pengukuran variabel bebas dan variabel terikat guna melakukan analisis data selanjutnya dalam penelitian ini.

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual valid ataupun tidak valid. Dalam Uji Normalitas ini menggunakan metode *Test Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil Uji Normalitas:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas Data (*One Sample Kolmogorov-Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardi zed Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.68776890
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.070
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikansi (0,078) > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Hal ini menjelaskan juga bahwa data baik dan layak digunakan untuk membuktikan model dalam penelitian ini.

Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikan 0,05.

Tabel 8
Hasil Uji Linieritas Pada variabel Bebas dan Variabel Terikat

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual *	Betwe en	(Combined)	4651.366	29	160.392	.636	.900
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
Unstandardized Predicted Value	Group s	Deviation from Linearity	4651.366	28	166.120	.659	.878
		Within Groups	11096.964	44	252.204		
Total			15748.331	73			

Pada output diatas nilai signifikansi sebesar 1,000 nilai ini lebih besar dari nilai 0,05 maka berkesmpulan bahwa variabel independen Komunikasi Organisasi (X1), dan Motivasi (X2) memiliki hubungan linier terhadap variabel terikat Pegawai (Y). Maka bisa disimpulkan untuk uji linieritas sudah terpenuhi, maka bisa lanjut ketahap analisis regeresi linier berganda.

Hasil Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas dalam hal ini X1 (Komunikasi Organisasi) dan X2 (Motivasi) terhadap variabel terikat Y (Pegawai). Berdasarkan hasil output regresi berganda dengan program SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 9
Koefisien Persamaan Regresi Berganda (*Coefficients*)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	91.513	22.043		4.152	.000
	Total Variabel X1	.178	1.041	.022	3.117	.865
	Total Variabel X2	1.895	1.314	.182	2.443	.754

a. Dependent Variable: Total Variabel Terikat (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis Regresi Linier Berganda diatas diketahui nilai Masing Masing Koefisien Variabel Bebas pada β_1 dan β_2 Positif yang artinya berpengaruh positif atau searah terhadap Y yang dihadapkan untuk Variabel X1 dan Variabel X2,

Untuk persamaan regresi yang dibentuk adalah :

$$Y = a - \beta_1(X1)+(X2)+e$$

Dengan nilai koefisiennya yang diperoleh dari perhitungan pada tabel menjadi:

$$Y = Y = 91.513 - 0,178(X1) + 1,895(X2) + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Terikat Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kab. Banyuasin
- a. = Konstanta
- X1 = Variabel bebas (Komunikasi Organisasi)
- X2 = Variabel Bebas (Motivasi)
- β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing masing variabel bebas.
- e = *Error Disturbances*

Persamaan Regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) sebesar 91.513 ini mempunyai arti bahwa variabel bebas Komunikasi Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Nilainya 0 dianggap Konstan/Tetap, Maka memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel terikat *Pegawai* (Y) sebesar 91.51 persen.
- 2) Koefisien Regresi Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 0,178 artinya jika Komunikasi Organisasi (X1) mengalami kenaikan 1% maka Variabel Terikat *Pegawai* (Y) Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan, Akan mengalami peningkatan sebesar 0,178 dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap.
- 3) Koefisien Regresi Motivasi (X2) sebesar 1,895 artinya jika Motivasi (X2) mengalami Peningkatan 1% saja, maka variabel Terikat *Pegawai* (Y) Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan akan mengalami peningkatan sebesar 1,895 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel bebas (X1 dan X2) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat (Y). Berikut hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2):

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.191 ^a	.370	.009	14.893

a. Predictors: (Constant), Total Variabel X2, Total Variabel X1

Berdasarkan dari hasil analisis Koefisien Determinasi Tabel 10 diatas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0.370 atau (37%), hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Komunikasi Organisasi dan Motivasi) terhadap variabel terikat (*pegawai*) sebesar 37%. Sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel bebas dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t) Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji statistik t pada

dasarnya digunakan agar mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent*. Hasil uji parsial (Uji-t) sebagai berikut:

Tabel 11
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model			B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)		91.513	22.043		4.152	.000
	Total Variabel X1 (Komunikasi Organisasi)		2.278	1.041	.022	2.271	.046
	Total Variabel X2 (Motivasi)		1.895	1.314	.182	2.443	.015

a. Dependent Variable: Total Variabel Terikat (Y)
Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2022)

Dasar pengambilan keputusan Uji T :

1. Jika nilai sig < dari 0,05 atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.
2. Jika Nilai Sig > 0,05 atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.

Pengujian hipotesis di atas dapat dilakukan dengan membandingkan angka signifikan dengan taraf signifikan 0,05. Hasil yang didapatkan, yaitu tingkat signifikan pada masing-masing Variabel Komunikasi Organisasi (X1) Nilai Coeffisien Sig 0,046 lebih kecil dari 0,050, begitu juga pada variabel Motivasi (X2) Sig 0,015 lebih kecil dari 0,050 maka ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap pegawai pada kantor Badan Pendapatan daerah Kabupaten Banyuasin adalah signifikan, artinya hipotesis diterima.

Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dilakukan pembahasan yang memberikan informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya > variabel independen dalam penelitian ini yaitu komunikasi organisasi dan motivasi sedangkan variabel dependennya adalah pegawai pada Kantor Badan Pendapatan daerah Kabupaten Banyuasin. Pengujian hipotesis antara variabel dependen dan Variabel Independen dilakukan melalui Hasil Analisis SPSS versi 25.

Tabel 12
Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.615	2	298.808	1.347	.000 ^b
	Residual	15748.331	71	221.807		
	Total	16345.946	73			

a. Dependent Variable: Total Variabel Terikat (Y)

b. Predictors: (Constant), Total Variabel X2, Total Variabel X1

Dari hasil uji secara Simultan, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig ($0,05 \geq \text{Sig}$), Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Kesimpulan yang didapatkan dari uji simultan (uji-F) motivasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap pegawai di Kantor Badan Pendapatan daerah Kab. Banyuasin.

Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin

Tabel 13.
Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	91.513	22.043		4.152	.000
	Total Variabel X1	.178	1.041	.022	.171	.865
	Total Variabel X2	1.895	1.314	.182	1.443	.754

a. Dependent Variable: Total Variabel Terikat (Y)

Pada Variabel Bebas (X1) Komunikasi Organisasi Hasil penelitian pada Tabel 4.23 Koefisien Persamaan Regresi Berganda (*Coefficients*), menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berhubungan positif sebesar 0,865 dan berpengaruh signifikan dengan taraf kepercayaan 0,05 % yang mengindikasikan bahwa Variabel Komunikasi Organisasi menyumbang sebesar 86,5 persen dan berpengaruh sangat kuat terhadap variabel Y (pegawai).

Ditinjau dari indikator komunikasi organisasi yaitu : “kepercayaan, pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan, kejujuran dan konsisten, keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dapat disimpulkan telah berjalan baik dan terjalin hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahannya, dimana atasan Kepala Badan memberikan kepercayaan kepada para pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pada data sebaran frekuensi pada Tabel 4.7 Komunikasi Atasan Kepada Bawahannya Dilihat dari hasil observasi sebanyak 74 % responden menjawab Setuju yang mendukung mengenai adanya komunikasi atasan dan bawahan dengan memiliki kepribadian yang Harmonis, jiwa yang mantap, emosi yang stabil serta kesadaran yang tinggi untuk menginspirasi, perasaan, cita-cita dan kebutuhan organisasi kepada setiap bawahannya. ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Salah satunya adalah adanya arahan, bimbingan dan dorongan dari atasan yang bersedia menerima konsultasi dari pegawai. Tingkat kinerja yang tinggi tersebut juga terbukti dari antusiasme pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan maupun seminar untuk meningkatkan kemampuannya yang telah dijalani dalam institusi kantor badan pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin.

Begitu juga dengan tingkat kejujuran dan konsisten antar pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin dikatakan tinggi. Dapat dilihat dari hasil observasi bahwa para pegawai mampu mengutarakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa adanya tekanan dari pihak manapun sehingga apa yang diutarakan dan yang dikemukakan pegawai jujur dari persepsi atau pandangan mereka sendiri tanpa adanya tekanan dari atasan atau pihak lain. Para pelaksana disetiap seksi bidang dapat memberikan ide dan saran melalui Rapat rutin serta memberikan ide-ide yang bersifat terobosan berupa inovasi dalam memberikan Pelayanan Publik khususnya pelayanan Pajak Daerah di wilayah Kabupaten Banyuasin. Selain itu telah mengkomunikasikan Tugas dan Fungsi Organisasi terkait pekerjaan berupa laporan Lisan atau tertulis kepada Atasan dengan terbuka, nyaman dan Harmonis, hal ini didukung dengan data frekuensi responden yang menjawab setuju sebanyak 74 persen atau sebanyak 55 orang.

Untuk Variabel Komunikasi Organisasi melalui Item Pernyataan Komunikasi kerja dalam Lingkungan Intern pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin diketahui sebanyak 74 % menjawab Setuju. Dari hasil observasi memang terlihat bahwa para pegawai setiap mengerjakan tugas organisasi secara bersama sama dengan tim diberi kesempatan untuk berkonsultasi dengan atasan dalam proses pengambilan keputusan. Salah satu wujud nyatanya adalah pada saat rapat kerja para pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan ide- aspirasi mengenai program kerja yang lebih baik dan dibuatnya kelompok satuan kerja masing masing bidang pada Badan Pendapatan daerah Kabupaten Banyuasin guna penagihan pajak daerah Guna mengkomunikasikan setiap ada permasalahan dilapangan baik temuan langsung maupun permasalahan yang diperoleh dari Laporan Masyarakat.

Sedangkan tingkat Komunikasi sesuai norma pofesi etika dan sosial diperoleh 68 Persen responden setuju mejawab terkait pernyataan nomor 4 terkait perhatian kepada kompetensi dibidang profesi masing – masing dan menjalankan tugas dan mengkomunikasikan pekerjaan sesuai dengan norma – norma profesi, etika dan sosial.” Dapat dilihat dari hasil observasi bahwa pimpinan Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin memberikan informasi mengenai permasalahan kantor seperti tugas kerja dari atasan, mereka peroleh dengan mudah. Sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah diterapkan. Berdasarkan hal tersebut pimpinan sudah intensif berkomunikasi dengan pegawai dalam hal pengarahan kerja, terutama Etika, Sosial terlebih pada Bidang Pelayanan di Loker Pembayaran Pajak Daerah Bapenda Kab. Banyuasin.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah

Kabupaten Banyuasin

Tabel 14.
Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Pegawai Di Kantor Badan Pendapatan Daerah
Kabupaten Banyuasin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	91.513	22.043		4.152	.000
	Total Variabel X1	.178	1.041	.022	.171	.865
	Total Variabel X2	1.895	1.314	.182	1.443	.754

a. Dependent Variable: Total Variabel Terikat (Y)

Pada Variabel Bebas (X2) Motivasi Kerja Hasil penelitian pada Tabel 4.23 Koefisien Persamaan Regresi Berganda (*Coefficients*), menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif sebesar 0,754 dan berpengaruh signifikan dengan taraf kepercayaan 0,05 % yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja menyumbang sebesar 75,4 persen terhadap variabel Y (pegawai)

Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan peneliti yang menunjukkan bahwa terjalin hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan masyarakat. Hubungan yang baik ini terlihat dari kuatnya kerjasama antar pegawai dan lancarnya arus komunikasi dalam bekerja. Seperti keikutsertaan dalam menjaga keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja dengan mematuhi peraturan pemerintah dan berperan aktif dalam kegiatan kemasyarakatan berupa bakti sosial yang dilaksanakan setiap jumat pagi dan kegiatan sosial lainnya.

Tingkat kebutuhan penghargaan di kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin menunjukkan kecenderungan tinggi. Dapat dilihat dari hasil pengamatan yang menunjukkan bahwa adanya pujian yang ditujukan kepada pegawai yang berprestasi, adanya pemberian piagam atau sertifikat, adanya pemberian intensif, serta mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dapat mendukung kinerja dalam pencapaian optimalisasi pendapatan Pajak Daerah pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin. Mengenai Motivasi Melalui Peningkatan Kompetensi dan Pelatihan pada tabel Tabel 4.12 dimana sebaran data frekuensi responden yang menjawab setuju sebanyak 68 %. Dan yang menjawab pilihan pada item sangat tidak setuju 0% dan tidak setuju 0%.

Pada Variabel Komunikasi mengenai pernyataan Kepala Bapenda dan Kepala Bidang dalam memberikan contoh yang baik dalam etos kerja serta dedikasi kerja yang tinggi dalam memotivasi setiap bawahannya. Responden setuju menjawab sebanyak 73 % dan 26 % menjawab sangat setuju, hal ini dapat menjelaskan adanya motivasi pegawai dalam organisasi kantor badan Pendapatan Daerah kabupaten Banyuasin berjalan baik, terkait bahwa hubungan kemanusiaan secara sederhana menempatkan pegawai sebagai manusia bukan sebagai mesin. Memahami kebutuhan-kebutuhan manusia yang ingin dianggap ada dan ingin diperhatikan keluhan-keluhannya, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan tertentu baik mengenai kondisi pekerjaan maupun masalah lainnya. Dengan

adanya hubungan manusia dapat meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang baik. Berdasarkan pernyataan tersebut, hubungan manusia dilihat dari suasana kerja yang tercipta dari komunikasi organisasi yang baik, yang dapat dilihat dari efektif dan terbukanya informasi serta hubungan antara pimpinan dengan bawahannya yang meliputi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke atas dan ke bawah dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Dikarenakan lingkungan kerja yang baik maka akan membawa dampak terhadap meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan kantor yang lebih baik. Sehingga dapat dikatakan hal ini membawa pengaruh terhadap motivasi kerja dalam mencapai kinerja yang baik, yang tercermin melalui loyalitas pegawai, kemampuan berkomunikasi pegawai, dan peningkatan kompetensi melalui pelatihan pegawai guna meningkatkan etos kerja dan dedikasi kerja yang tinggi. Yang di jawab sangat Setuju 23 dan Setuju sebesar 69 % oleh Aparatur Sipil Negara sebagai Responden pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil wawancara pribadi yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk upaya pembinaan terhadap pegawai yang akan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, maka pimpinan mendorong kepada pegawainya untuk lebih maju lagi kedepannya disamping upaya-upaya lainnya. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebagai proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Akan tetapi dukungan Anggaran Guna Mengikuti Pelatihan atau Workshop pada Dua Tahun terakhir Ini anggarannya semakin kecil sehingga bagi ASN yang Mengikuti harus melalui Dana sendiri/Swadaya.

Begitupun dengan motivasi pegawai dalam Pernyataan perlunya pemahaman yang jelas terhadap capaian Target Organisasi guna mendorong semangat Pegawai dalam menciptakan kinerja yang terbaik, sebanyak 80 % responden yang menjawab setuju, hal ini Menjelaskan bahwa Kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin terhadap bawahannya cukup diperhatikan. Pegawai harus relatif lebih mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka yang mampu mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan bagian lainnya sehingga kantor dapat berjalan lebih baik. Dalam hal mendengarkan motivasi ini dilakukan baik tertulis maupun lisan dengan cara yang lebih komunikatif melalui saluran media online, saran, laporan-laporan kerja maupun kritikan yang disampaikan atasannya dan tiap pegawai disemua tingkatan dalam organisasi berkomitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi dan memiliki perhatian yang besar pada anggota organisasi lainnya, sesuai dengan Visi Misi yang tertuang pada Rencana Strategis Perangkat daerah Pada Lingkungan Kerja Kantor Badan Pendapatan daerah Pemerintah Kabupaten Banyuain.

Sedangkan untuk motivasi kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin Pegawai mengaku setuju bahwa mereka pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin diberikan penghargaan atas capaian target organisasi dengan Pemberian reward Organisasi berupa insentif pegawai dan Tunjangan Kinerja Pegawai. sehingga mereka bekerja bisa lebih baik karena termotivasi oleh pimpinan dan mendapat penghargaan serta bekerja tepat waktu karena adanya tuntunan dari kantor sehingga termotivasi untuk bekerja cepat dan disiplin. Dari data sebaran frekuensi kuesioner yang menjawab sangat setuju sebanyak 76 % dan menjawab setuju sebanyak 18%.

E. Kesimpulan

Berdasarkan uji-F variabel motivasi (X1) dan variabel komunikasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Banyuasin

Berdasarkan Uji T, thitung untuk variabel komunikasi adalah $2,271 > 1,9939$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin. Variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuasin, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,046) dan nilai thitung ($2,271 > t_{tabel} (1,9939)$) artinya apabila ditingkatkan variabel komunikasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,178 satuan..

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda $Y = 91.513 - 0,178(X1) + 1,895(X2)$ Variabel Komunikasi Organisasi (X1) adalah variabel yang paling mempunyai pengaruh terhadap Pegawai (Y), karena nilai thitung $> t_{tabel}$ yaitu thitung ($3.117 > t_{tabel} (1.9939)$) sedangkan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap Pegawai (Y) karena nilai thitung $< t_{tabel}$, yaitu thitung ($2.443 < t_{tabel} (1.9939)$).

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0.370 atau (37%), hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Komunikasi Organisasi dan Motivasi) terhadap variabel terikat (pegawai) sebesar 37%. Sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel bebas dalam model penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Hardjana, A. (2016). *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Kompas.
- Robbins, S., & Judge. (2007). *Manajemen Edisi Kedelapan*. Indeks.
- Ruliana, P. (2018). *Komunikasi Organisasi Edisi Kedua*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.