



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 7738-7749

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan

Mujitabah^{1✉}, Muchammad Muzakki², Mokhamad Farid Rokhman³, Fariz⁴

Program Studi Manajemen, STIE YAPAN Surabaya

Email : mujitabah1974@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja yang bagus diperlukan motivasi yang baik, seperti memberikan bonus, insentif, dan hubungan budaya organisasi yang bagus dapat membangun semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuannya, selain itu juga komitmen kerja tidak boleh dilupakan, karena komitmen kerja berkaitan dengan kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang. Oleh karena itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Komunikasi organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan. Sampel yang digunakan adalah teknik sensus dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Data yang dipergunakan adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik analisis yang dipergunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis kemudian di analisis dengan uji asumsi klasik, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja, Komunikasi organisasi dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel Motivasi kerja, variabel Komunikasi organisasi, dan variabel komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil uji t yang nilai signifikannya > 0,05%.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Komitmen Kerja, Komunikasi Organisasi and Motivasi Kerja.*

Abstract

Work motivation is essential for every employee to achieve good performance. Providing bonuses, incentives, and fostering a positive organizational culture can boost employee motivation in reaching their goals. Moreover, work commitment plays a vital role as it relates to the ability to take responsibility for assigned tasks. Therefore, this study aims to investigate the impact of work motivation, organizational communication, and work commitment on employee performance. The population for this research consists of 31 employees working at the Kejayan District Office, Pasuruan Regency. A census technique was used as the sampling method, ensuring that each member of the population had an equal chance of being included in the study. The data collected for this research include both primary and secondary data, and the analysis technique employed is Multiple Linear Regression analysis. The results of the analysis were subjected to classical assumption tests, F-tests, and t-tests. The findings demonstrate that work motivation, organizational communication, and work commitment significantly influence employee performance. However, it was also observed that the work motivation, organizational communication, and work commitment variables have no significant effect on employee performance, as evidenced by the t-test results showing a significance value of $>0.05\%$.

Keyword: *Employee Performance, Organizational Communication, Work Commitment and Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain. Hal tersebut dikarenakan manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lainnya. Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap suatu perusahaan karena kegiatan bisnis tidak lagi di jalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu, memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, serta visi yang sama dengan visi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan motivasi dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Maju dan tidaknya suatu perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu organisasi tertentu. Mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, karena tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu menjadikan jaminan bahwa kinerja yang dicapai akan efektif dan efisien (Fariz, 2022).

Setiap organisasi ingin meningkatkan serta mengembangkan organisasi agar tercapainya suatu tujuan organisasi, Tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai apabila kinerja pegawainya baik. Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, Tujuan, Visi dan Misi organisasi. Maka dari sangat di butuhkan motivasi. Motivasi adalah bagaimana sumber daya manusia mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Winarsih & Hidayat, 2022).

Pegawai sebagai salah satu aparatur pemerintah yang merupakan faktor penentu dalam menyukkseskan suatu organisasi pemerintah. Kualitas pegawai menentukan keberhasilan lembaga atau organisasi. Dengan kualitas atau kemampuan tersebut mereka mampu melaksanakan tugas-tugas secara konstruktif, bekerja sama dengan tingkat produktivitas yang tinggi yang memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal (Gustiandri, 2017). Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai (Winarsih & Fariz, 2021). Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya dorongan atau motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras, kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan setiap pegawai dan loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sebuah perusahaan terdiri dari banyak orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda yang bekerja untuk tujuan yang sama. Pentingnya komunikasi di tempat kerja memang tidak dapat disangkal. Pemimpin kerap kali tidak menyadari pentingnya komunikasi di tempat kerja dan tidak menyampaikan ide, tujuan, dan visi perusahaan dengan jelas. Ketika pegawai tidak dapat menciptakan lingkungan yang terbuka dan kurang mampu berkomunikasi dengan jelas, maka hal ini memberikan dampak negatif pada budaya kerja dan kinerja pegawai. Saat minimnya proses berbagi informasi antara dua atau lebih individu di dalam suatu perusahaan, maka pemborosan sumber daya akan sering terjadi. Untuk menghindari hal tersebut, komunikasi yang efektif di tempat kerja harus didorong demi keberhasilan perusahaan secara menyeluruh (Syaiful, 2009).

Komunikasi itu sendiri merupakan *the sender* yang mengirimkan beberapa tipe informasi sebagai *the message* kepada orang, kelompok atau organisasi lain (Daryanto, 2014). Komunikasi interpersonal atau disebut juga dengan komunikasi atau komunikasi antarpribadi merupakan komunikasi yang dilakukan oleh individu untuk saling bertukar gagasan ataupun pemikiran kepada individu lainnya. Komunikasi interpersonal adalah salah satu konteks

komunikasi dimana setiap individu mengkomunikasikan perasaan, gagasan, emosi, serta informasi lainnya secara tatap muka kepada individu lainnya. Komunikasi interpersonal dapat dilakukan dalam bentuk verbal maupun non verbal. Komunikasi interpersonal tidak hanya tentang apa yang dikatakan dan apa yang diterima namun juga tentang bagaimana hal itu dikatakan, bagaimana bahasa tubuh yang digunakan, dan apa ekspresi wajah yang diberikan (Giles & Marlow, 2011). Bentuk khusus dari komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang melibatkan hanya dua orang, seperti seorang pemimpin dengan bawahan. Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih, yang dilakukan secara tatap muka ataupun jarak jauh dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menganggapi secara langsung (Pace, 2016).

Komunikasi yang baik dan efektif dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan meningkatkan produktifitas perusahaan. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap motivasi kerja dan pada akhirnya kinerja pegawai akan menurun, maka dari itu komunikasi interpersonal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan, maka untuk mencapai keberhasilan tentunya diperlukan kinerja yang sesuai dengan harapan dari perusahaan. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja secara tidak langsung telah terlihat melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual. Komunikasi interpersonal yang positif sangat diperlukan dalam berjalannya sebuah perusahaan atau organisasi, baik komunikasi interpersonal antar pegawai maupun dengan pimpinan. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal yang terjadi maka akan semakin tinggi pula kualitas kerja pegawai yang mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal yang terjadi maka kualitas kerja pegawai akan semakin rendah yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai (Hasibuan, 2005).

Selain motivasi sangat penting bagi suatu organisasi, Komitmen kerja pegawainya sangat penting. Karna dengan pegawai yang mempunyai komimen pada pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Rivai (2013) komitmen kerja seorang pegawai adalah sesuatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu jadi adanya keterlibatan seorang pegawai pada pekerjaan secara aktif bukan secara pasif. Tanpa adanya

komitmen kerja dalam suatu pekerjaan, Maka setiap individu yang ada dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginan masing-masing dengan tidak memprioritaskan organisasi yang menaunginya (Winarsih & Fariz, 2022). Masalah yang sering terjadi Ketika kinerja pegawai sangat rendah dapat mengakibatkan ketidak lancaran proses kerja yang dikarenakan kurangnya keterampilan dan kemampuan serta kurangnya kemauan dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat di capai (Tutik, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa pegawai Kantor Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan, terungkap fakta bahwa terdapat permasalahan yang berhubungan dengan iklim komunikasi organisasi, yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan kepada pegawai menempuh pendidikan dan pelatihan sesuai bidang pekerjaannya, adanya pegawai yang ditempatkan pada bagian yang pekerjaannya bersifat monoton dan kurang bervariasi. Hasil wawancara tersebut diperkuat oleh data yang peneliti dapatkan dari staf bagian program, bahwa dalam rentang waktu 1 tahun (tahun 2020) hanya terdapat 4 orang pegawai yang mendapatkan kesempatan menempuh pendidikan dan pelatihan.. Data lainnya adalah ada 7 orang pegawai yang ditempatkan pada bagian pekerjaan yang sama selama 5-10 tahun. Sudah tentu pegawai merasa bosan dalam bekerja dan mengakibatkan pegawai merasa jenuh. Hal inilah yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian di Kantor Kantor Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan.

Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya (Fauler & Pace, 2015). Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Pegawai sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan dan keahlian dari setiap Pegawai serta adanya motivasi kuat yang memacu semangat kerja Pegawai. Pendapat lain dikemukakan oleh Seymour (dalam (Revita, 2015)), bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja yang bagus diperlukan motivasi yang baik, seperti meberikan bonus, insentif, dan hubungan budaya organisasi yang bagus dapat mebangun seamgat kerja karyawan dalam mecapai tujuannya, motivasi merupakan hubungan positif dalam suatu pekerjaan (Winarsih & Hidayat, 2022). Hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja telah dibuktikan Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian yaitu. Menurut McClelland (1987) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri

seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Arep & Tanjung (2020) Komunikasi adalah informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam pengelolaan keuangan daerah di suatu SKPD, komunikasi yang baik dan lancar antara Pengguna Anggaran dengan bawahannya atau sebaliknya sangat dibutuhkan dalam menyamakan persepsi untuk menyusun dan merumuskan serta melaksanakan dengan baik rencana kerja yang ingin dicapai oleh instansi. Sebab walau begitu cemerlangnya hasil berpikir seorang baik pimpinan maupun bawahan tidak akan ada artinya jika tidak dinyatakan dan dikomunikasikan dengan baik pimpinan tidak hanya memiliki kemampuan membuat komitmen atau keputusan, tetapi harus diterjemahkan menjadi gagasan, prakarsa, inisiatif, kreatifitas, pendapat, saran, perintah, dan lainnya yang sejenis itu melalui komunikasi yang baik. Pengelolaan keuangan daerah tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi dalam organisasi maka akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut.

Menurut Mowday, et.al (1979) (dalam (Suhartono & Solichin, 2006)) Komitmen kerja merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai. Menurut Payaman (2005) komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggung jawab terhadap halhal yang dipercayakan kepada seseorang. Seorang pegawai/karyawan diharapkan memiliki kepercayaan yang kuat dan menerima nilai-nilai dan tujuan dari organisasi, mempunyai kemauan yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras untuk mencapai targer organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sehingga jika seorang karyawan memegang prinsip atau komitmen kerja, maka hal ini akan mendongkrak kinerja organisasi tersebut. Maka disimpulkan bahwa semakin tinggi seorang karyawan memegang komitmen kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan suatu metode penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya (Sugiyono, 2017). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model- model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang

sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kejayan adalah sebuah kecamatan yang masuk pada wilayah Kabupaten Pasuruan, tepatnya wilayah bagian barat. Terkenal sebagai kota santri dan memang sebagian besar penduduknya beragama Islam, sehingga aktifitas sehari-hari masyarakatnya benar-benar mencerminkan kehidupan yang islami, bahkan ada juga sampai-sampai menyebutkan kecamatan Kejayan ini sebagai serambi mekkahnya propinsi Jawa Timur. Walaupun termasuk pada wilayah kecamatan, ternyata kota Kejayan cukup padat juga penduduknya yaitu sekitar 63.825 Jiwa.

Kecamatan Kejayan adalah salah satu kecamatan yang luas dan berpenduduk besar. Di samping itu dengan wilayah yang strategis menjadikan Kecamatan Kejayan sebagai Kecamatan yang pesat perkembangannya. Apalagi ditunjang dengan Banyaknya Home Industri Bordir dengan sebutan Kejayan Kota Bordir (Bang Kodir), Home Industri kerajinan emas dan perak dan sebagian wilayah yang menghasilkan hasil budi daya ikan payau menjadikan Kecamatan Kejayan kaya dengan Wira usaha mandiri dari masyarakat, serta Dalam bidang pendidikan, Kecamatan Kejayan sebagai acuan Wilayah Pendidikan di Kabupaten Pasuruan.

Pendidikan memberikan langsung nilai sumbangan terhadap pertumbuhan pendapatan daerah melalui peningkatan keterlamilan dan produktivitas kerja. Pendidikan diharapkan dapat mengatasi keterbelakangan ekonomi lewat efek nya pada peningkatan kemampuan manusia dan motivasi manusia untuk berpatipasi. Pendidikan berfungsi untuk menyiapkan salah satu imput dalam proses produksi, yaitu tenaga kerja agar dapat bekerja dengan produktif karena kualitasnya.hal ini selanjutnya akan mendorong peningkatan output yang diharapkan bermuara pada kesejahteraan penduduk kombinasi antara investasi alam modal manusia dan modal fisik diharapkan akan mempercepat pertumbuhan ekonomi.titik singgung antara pendidikan dan pertumbuhan ekonomi adalah produktivitas tenaga kerja (labor produktiviti) (Prasetyowati & Panjawa, 2022). Dengan asumsi semakin tinggi produktivitas tenaga kerja ,dan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi suatu masyarakat.demikian pentingnya peranan pendidikan menjadi perhatian bagi pemerintah maupun masyarakat.

Deskripsi hasil penelitian ini dibahas tentang hasil penelitian yang telah diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Kantor Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan Kabupaten Malang, serta akan dibahas mengenai data – data yang telah didapat

dari penyebaran kuesioner dengan variabel bebas Motivasi (X1), Komunikasi organisasi (X2), dan Komitmen kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja pegawai (Y).

Motivasi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaji yang diterima sesuai kebutuhan, Tepenuhinya kebutuhan jaminan hari tua menjadikan timbulnya dorongan untuk selalu meningkatkan gairah kerja, Tepenuhinya hubungan baik antara pegawai, menjadikan dorongan untuk bekerja lebih giat lagi, Pemberian penghargaan atas prestasi kerja, menjadikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.

Komunikasi organisasi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah media yang digunakan untuk mengemukakan ide dan gagasan dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Komitmen yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang. Komitmen tidak ada hubungannya sama sekali dengan bakat, kepintaran atau talenta.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai tingkat kecakapan pimpinan dalam melaksanakan aktivitas manajemen. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	26,829
Motivasi (X1)	-0,009
Komunikasi organisasi (X2)	-0,044
Komitmen kerja (X3)	-0,019

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 26,829 - 0,009 X1 - 0,044 X2 - 0,019 X3$$

Adapun penjelasan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\beta_0 = \text{Konstanta} = 26,829$$

Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 26,829 menunjukkan besarnya kinerja pegawai sektor publik (Y). apabila pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) adalah konstan, maka kinerja pegawai sektor publik (Y) sebesar 26,829.

$$\beta_1 = \text{Koefisien regresi } X1 = -0,009$$

Variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap terhadap kinerja pegawai,

hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar -0,009. Pengaruh negatif ini berarti bahwa Motivasi dan kinerja pegawai menunjukkan pengaruh terbalik. Jika Motivasi semakin meningkat mengakibatkan kinerja pegawai semakin menurun, begitu pula sebaliknya.

$$\beta_2 = \text{Koefisien regresi } X_2 = -0,044$$

Variabel Komunikasi organisasi (X_2) mempunyai pengaruh negatif terhadap terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar -0,044. Pengaruh negatif ini berarti bahwa Komunikasi organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan pengaruh terbalik. Jika Komunikasi organisasi semakin meningkat mengakibatkan kinerja pegawai semakin menurun, begitu pula sebaliknya.

$$\beta_3 = \text{Koefisien regresi } X_3 = -0,019$$

Variabel komitmen kerja (X_3) mempunyai pengaruh negatif terhadap terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar -0,019. Pengaruh negatif ini berarti bahwa komitmen kerja dan kinerja pegawai menunjukkan pengaruh terbalik. Jika komitmen kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja pegawai semakin menurun, begitu pula sebaliknya.

Hasil uji t antara variabel Motivasi dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,966 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t antara variabel Komunikasi organisasi dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,675 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t antara variabel komitmen kerja dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,847 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan tuntutan akan adanya pemerintahan yang baik, maka dibutuhkan Motivasi yang harus dimiliki adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

Kemudian salah satu faktor yang dianggap penting berikutnya adalah Komunikasi organisasi dalam hal ini adalah kecakapan aparatur pemerintah untuk berKomunikasi

organisasi dalam pengambilan keputusan dan kinerja aparatur dalam menjalankan tugasnya. Dan faktor yang terakhir yang dapat menunjang terjadinya pemerintahan yang baik dan bersih adalah komitmen kerja.

Berdasarkan pada analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa kesesuaian model analisis variabel Motivasi, Komunikasi organisasi, dan komitmen kerja tidak cocok untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan

Hal ini terlihat dari hasil uji F, nilai Fhitung yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 0.061 dengan tingkat signifikan sebesar 0,980 yang artinya lebih besar dari 0,05. Besarnya pengaruh variabel Motivasi, Komunikasi organisasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,7% sedangkan sisanya 99,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Motivasi, Komunikasi organisasi, dan komitmen kerja dapat menunjang tingginya kinerja pegawai sebesar 0,7%. Untuk itu diperlukan variabel lainnya guna menunjang tingginya kinerja pegawai.

Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Komunikasi organisasi (X2), dan komitmen kerja (X3) secara simultan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Menurut penelitian variabel Motivasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai hal ini didukung oleh penelitian dari Arisonaldi Sibagariang tetapi ditolak oleh penelitian dari Warsino, pada penelitian variabel Komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tapi hal ini ditentang oleh penelitian Sibagariang (2013) yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, dan untuk penelitian pada variabel komitmen kerja menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh pada pernyataan ini didukung oleh penelitian dari Warsino yang menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan tapi ditolak dari penelitian dari Arisonaldi Sibagariang.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian – penelitian terdahulu, yaitu Arisonaldi Sibagariang (2013) yang menyatakan bahwa hubungan antara beberapa variabel dengan kinerja pegawai tidak terlalu berpengaruh signifikan hanya beberapa variabel yang berpengaruh signifikan. Suryani (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi, Komunikasi organisasi, secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sarana pendukung dan Komitmen kerja secara simultan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi, komunikasi organisasi, dan komitmen kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, Motivasi, komunikasi organisasi, dan komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan antara lain :

- a. Bagi Instansi Kantor Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan.

Hendaknya memperhatikan Motivasi, komunikasi organisasi, dan komitmen kerja agar kinerja pegawai tersebut meningkat.

- b. Bagi Peneliti selanjutnya.

Peneliti selanjutnya hendaknya menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

- c. Bagi Peneliti selanjutnya.

Hendaknya penelitian dilakukan tidak hanya pada satu instansi saja. Melainkan lebih dari satu instansi, agar dapat dilakukan perbandingan kinerja di berbagai instansi..

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I., & Tanjung, H. (2020). Pengembangan sumberdaya manusia. *BUKU DOSEN-2004*.
- Daryanto. (2014). *Teori Komunikasi*. Gunung Samudera.
- Fariz, F. (2022). Strategies to Increase User Satisfaction in Online Shopping Applications. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(2), 438–444.
- Faules, D. F., & Pace, R. W. (2015). *Organizational Communication: Strategy Improving Corporate Performance*. PT Remaja Rosdakarya.
- Giles, H., & Marlow, M. L. (2011). Theorizing language attitudes existing frameworks, an integrative model, and new directions1. *Annals of the International Communication Association*, 35(1), 161–197. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23808985.2011.11679116>
- Gustiandri, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara*.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*, 288.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cup Archive.
- Pace, E. (2016). *Religion as communication: God's talk*. Routledge.
- Payaman, S. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Lembaga Penerbit FE-UI*. Jakarta.
- Prasetyowati, H., & Panjawa, J. L. (2022). Teknologi Dan Distribusi Pajak Mendukung Kualitas

- Pembangunan Manusia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(2), 23–36.
- Revita, M. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi. *Katalogis*, 3(9).
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sibagariang, A. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Sibolga). *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartono, E., & Solichin, M. (2006). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Instansi Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi (SNA) 9 Padang 23-26 Agustus 2006*.
- Suryani, L. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Insan Madani di Tangerang. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1432–1437.
- Syaiful, R. (2009). Teori Komunikasi Perspektif, Ragam, dan Aplikasi. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Tutik, W. (2018). Human resource Scorecard: a model of human resource performance measurement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 8(9).
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2022). Performance Improvement Strategies Indonesian Tourism Sector. *International Conference of Business and Social Sciences*, 1287–1295.
- Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1).