

## **Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango**

*Izul Muqsid Bone<sup>1</sup>, Lisda L. Asi<sup>2</sup>, Robiyati Podungge<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*Email: izulbone1@gmail.com*

---

**Abstract:** *The purpose of the study was to determine the effect of communication on employee performance, to determine the effect of motivation on employee performance and to determine the effect of communication and motivation on employee performance at the central bureau of statistics, bone bolango regency. This research method is quantitative with a sample of 30 people. This study uses a total sampling purposive sampling technique. based on the results of the research and discussion that has been done, it can be concluded that the results of the study show that the communication variable has a significant positive effect on employee performance. Given the value of sig. For the effect of communication (x1) on employee performance (y) is 0.000 < 0.05 and the t-count value is 11.603 > t-table 1.699 so it can be concluded that h1 is accepted, which means that there is an effect of communication on employee performance. The results showed that the motivation variable had a significant positive effect on employee work performance. Given the value of sig. For the influence of motivation (x2) on employee work performance (y) is 0.043 < 0.05 and the t value is 2.051 > t table 1.699 so it can be concluded that h2 is accepted which means there is an influence of motivation on employee work performance. The results of the study showed that the variables of communication and motivation have a joint effect on employee performance, this can be seen from the value of sig. For the influence of communication (x1) and motivation (x2) on employee performance (y) is equal to 0.000 < 0.05 and the value of f count is 69,877 > f table 3.32 so it can be concluded that h3 is accepted which means that there is an influence of communication and motivation on employee performance with the value of r square of 82.3%.*

**Keyword:** *Communication; Motivation; Employee Performance*

---

**Abstrak:** Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di badan pusat statistik kabupaten bone bolango. Metode penelitian ini kuantitatif dengan sampel 30 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel purposive total sampling. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan disimpulkan bahwa hasil penelitian diperoleh bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh komunikasi (x1) terhadap prestasi kerja pegawai (y) adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung 11.603 > t- table 1.699 sehingga dapat disimpulkan bahwa h1 diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Diketahui nilai sig. Untuk pengaruh motivasi (x2) terhadap prestasi kerja pegawai (y) adalah sebesar 0.043 < 0.05 dan nilai t hitung 2.051 > t tabel 1.699 sehingga dapat disimpulkan bahwa h2 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai sig. Untuk pengaruh komunikasi (x1) dan motivasi (x2) terhadap prestasi kerja pegawai (y) adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai f hitung 69.877 > f table 3.32 sehingga dapat disimpulkan bahwa h3 diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan nilai nilai r square sebesar 82,3% sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Komunikasi; Motivasi; Prestasi Kerja*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu cara organisasi dalam menghadapi persaingan yang tidak akan pernah ada habisnya, yaitu dengan cara memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya itu secara maksimal. Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Prestasi kerja menurut Ilmu dan Sahetapy (2011:32) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan perusahaan.

Setiap instansi pemerintah mengharapkan memiliki pegawai yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan oleh Wirawan (2009:12) prestasi kerja tinggi dapat diketahui melalui indikator dari: (1) hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) secara kualitatif berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja pegawai tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan pegawai ada kemungkinan gaji atau jabatan naik.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki pegawai tidak sesuai harapan instansi pemerintah. Instansi pemerintah menemui prestasi kerja pegawai rendah. Akibat prestasi kerja pegawai rendah berdampak pada produktivitas instansi menurun dan tidak dapat memenuhi pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja akan berdampak pada seluruh visi dan misi instansi pemerintah

Terhadap kondisi-kondisi di atas untuk mencegah dan mengatasi kemungkinan yang tidak di inginkan maka instansi harus melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan prestasi instansi pemerintah, antara lain memberikan pelatihan yang mendukung dengan prestasi sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam hal meningkatkan layanan kepada masyarakat.

Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Sehingga alangkah lebih baik jika motivasi kerja pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan prestasi yang baik.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie (Dalam Samsudin 2006:281), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat bekerja dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Peneliti beranggapan bahwa organisasi pemerintahan akan mengalami hambatan dalam operasinya apabila manajemen tidak memiliki komitmen yang kuat untuk memperbaiki komunikasi antara pegawai. Bahkan dilokasi penelitian komunikasi antar pegawai dimasing-masing bidang kerja kurang terjalin dengan baik sehingga menghambat penginputan data.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2011). Dari beberapa faktor yang telah disebutkan, Pada penelitian ini faktor yang diteliti pengaruhnya terhadap Prestasi kerja karyawan adalah adanya faktor komunikasi dan motivasi kerja. Karena komunikasi memegang peran utama yang merupakan tombak suatu keberhasilan pelaksanaan organisasi. Organisasi pemerintahan bisa mendapatkan hasil yang baik jika pimpinan mampu mengkomunikasikan dan menggerakkan bawahan dengan baik. Farida (2016) dalam jurnalnya mengatakan bahwa komunikasi juga merupakan alat yang penting untuk memperbaiki prestasi individu serta hasil operasi. Komunikasi yang meningkatkan kerja sama, kepercayaan dan antusiasme biasanya menimbulkan prestasi serta hasil kerja yang baik. Karena karyawan perlu ketauladanan dengan komunikasi yang baik dan perlu adanya motivasi

dari seorang pemimpin. Menurut Rivai (2016) Pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya suatu motivasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di lihat bahwa prestasi kerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten bone bolango masih belum maksimal. Hal tersebut dapat di lihat pada presentase realisasi yang belum mencapai target yang telah ditentukan, disisi lain kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja sering menjadi pembahasan dalam setiap apel pagi. Dengan demikian peneliti berinisiatif untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam suatu penelitian yang berjudul pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di badan pusat statistik kabupaten bone bolango.

### **METODE PENELITIAN**

Objek pada penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango. Yang berada di Desa Moutong Kecamatan Tilongkabila. Pertimbangan peneliti mengambil objek penelitian adalah ketersediaan data yang layak di perusahaan tersebut. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Juli sampai dengan Agustus 2022, yang mencakup semua langkah-langkah penelitian dari persiapan, seperti: permintaan izin (rekomendasi) penelitian, survey awal, penyusunan proposal, pengambilan data sampai pelaksanaan penelitian, seperti: pembagian kuisisioner, pengolahan data dan penyusunan skripsi.

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yang meliputi Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) dan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi kerja pegawai (Y). Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Dari hasil observasi terhadap data pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango berjumlah 30. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, diperlukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu kuesioner dan observasi

Teknik Analisis Data melalui Uji Reliabilitas dan Validitas Kuesioner. Analisis Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk membuat hubungan antara satu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Untuk memperoleh nilai pengukuran yang biasa dari persamaan regresi ganda maka perlu diadakan uji asumsi klasik, yang meliputi: uji normalitas, uji autokorelasi dan uji multikolinieritas. Model analisis statistik dengan hipotesis digunakan karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil uji validitas komunikasi, motivasi dan prestasi kerja pegawai maka responden dapat menjawab semua butir pernyataan. Dimana hasilnya dari 20 pernyataan menunjukkan nilai lebih besar dari 0,361 sehingga peneliti dapat menyimpulkan kuesioner yang digunakan valid. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai cronbach alpha komunikasi sebesar 0.943, motivasi sebesar 0.920 prestasi kerja pegawai yaitu 0.920. Hasil ini menunjukkan item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

Hasil uji kolmogorov smirnov dikatakan normal jika  $p > 0,05$ ; ( $p > 0,05$ ) artinya sebaran data normal dengan nilai signifikansi sebesar didapatkan  $p = 0.757$ . Jika dibandingkan dengan nilai alpha yang digunakan (0,05) maka nilai signifikansi ini masih lebih besar dari alpha sehingga ho diterima. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel dependen (prestasi kerja pegawai) telah berdistribusi normal.

Pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dan tidak membentuk pola tertentu dan tidak ada pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dilihat dari gambar tersebut tidak terjadi heterokedastisitas. Nilai vif untuk variable komunikasi (x1) dan motivasi (x2) sebesar 1.000 yang berarti angka tersebut dibawah angka 10 seperti yang disyaratkan ( $1.000 < 10$ ). Sementara untuk nilai tolerance yang diperoleh untuk masing-masing variable 1.000 yang berarti angka tersebut tidak lebih dari 1 seperti yang disyaratkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas

$$Y = 9.591 + 0.798X_1 + 0.114X_2 + e$$

- a. Nilai konstanta sebesar 9.591 menunjukkan nilai rata-rata variable prestasi kerja pegawai sebesar 9.591 dengan ketentuan nilai variabel komunikasi dan motivasi.
- b. Nilai koefisien regresi variabel X1 (Komunikasi) sebesar 0.798 atau sebesar 79.8% menunjukkan setiap perubahan variabel Komunikasi sebesar 1 persen maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Sebesar 79,8%.
- c. Nilai koefisien regresi variabel X2 (Motivasi) sebesar 0.119 atau sebesar 11.4% menunjukkan setiap perubahan variabel motivasi sebesar 1 persen maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 11.4%.

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig
Konstanta	1.225	1.699	.230
Komunikasi	11.603	1.699	.000
Motivasi	2.051	1.699	.049

Sumber: Data diolah (2023)

Cara mencari t tabel =  $t(a/2; n-k-1) = t(0.020; 29) = 1.699$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan 0,05 dan nilai df yang tertera pada tabel Uji t (lampiran).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Prestasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $11.603 > t$ -table 1.699 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi kerja pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0.049 < 0.05$  dan nilai t hitung  $2.051 > t$  tabel 1.699 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,823 maka dapat disimpulkan bahwa variasi variable Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) dalam menjelaskan variable dependen (prestasi kerja pegawai) Sebesar 0,823 atau 82,3% sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Komunikasi merupakan alat yang penting untuk memperbaiki prestasi individu. Komunikasi yang meningkatkan kerja sama, kepercayaan dan antusiasme biasanya menimbulkan prestasi serta hasil kerja yang baik. Komunikasi melalui pesan yang disampaikan oleh pemimpin atau pegawai lainnya dapat dipahami dan sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik. Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik serta proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan. Melalui pemahaman dan proses komunikasi yang menyenangkan di BPS Bone Bolango maka tercipta hubungan yang semakin baik antar pimpinan dan pegawai hal ini terbukti bahwa informasi dari pegawai mengenai pekerjaan, prestasi, kemajuan, laporan pelaksanaan kerja, saran dan gagasan diterima dengan baik oleh pimpinan.

Pimpinan di BPS Bone Bolango melakukan komunikasi secara singkat, padat dan jelas mengenai penyelesaian tugas-tugas serta pegawai mendengarkan dengan baik setiap ide dan gagasan pendapat rekan kerja maupun pimpinan. Komunikasi di BPS Bone Bolango dilakukan secara menyeluruh pada setiap pegawai pada masing-masing unit kerja pada kegiatan apel mingguan. Namun disisi lain Masih ada pegawai yang sering meninggalkan ruang kerja tanpa pamit pada atasan. Adanya pegawai yang tidak mentaati tata tertib yaitu dengan tidak menggunakan logo instansi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Komunikasi yang terjadi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango sangat berdampak pada prestasi kerja yang semakin meningkat. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat teruji dan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi merupakan salah satu variabel penting dari prestasi kerja khususnya prestasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango sebagai instansi pemerintahan yang menyediakan data perlu meningkatkan prestasi kerja pegawainya agar terjadi peningkatan kerja yang lebih berkualitas dari pihak instansi pemerintahan tersebut. Hal ini bisa diprediksi lewat komunikasi dimana dengan komunikasi yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2017), dengan hasil Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dari hasil tersebut pula dapat diketahui bahwa variabel komunikasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian oleh Haedar (2017), komunikasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi indikator. Penelitian Novita (2019) menunjukkan komunikasi memang berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai. Penelitian Sembiring (2017) bahwa secara parsial terdapat pengaruh komunikasi yang efektif terhadap prestasi pegawai. Baik dan buruknya prestasi pegawai dapat dijelaskan dengan adanya komunikasi yang efektif

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja, merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan serta didukung oleh fasilitas kursi dan meja kerja yang memadai dan memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan. Pegawai diberi penghargaan atas prestasi yang diraih berdasarkan target kerja, target yang dicapai pegawai merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango melalui motivasi kerja yang diberikan.

Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango mendapat jaminan kesehatan, mendapatkan insentif dan tunjangan kinerja daerah, mendapatkan bonus apabila bekerja sesuai dengan capaian, diberi insentif atas prestasi yang diraih dan disisi lain merasa nyaman dengan tata letak ruang kerja yang cukup baik, dilingkungan yang aman, dengan fasilitas kerja yang memadai. Namun masih ada pegawai yang merasa kebutuhan pegawai dalam mengaktualisasikan diri di instansi tersebut belum sepenuhnya didukung, pegawai hanya sebatas melaksanakan tugas yang diberikan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango.

Pegawai melakukan pekerjaan dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kompak sesama rekan kerja. Selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh kantor. Tepat, cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan namun masih terdapat pegawai yang datang terlambat pada jam masuk kerja. Adanya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango yang sering menunda pekerjaan apabila pekerjaan tersebut tidak terlalu mendesak.

Penelitian ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2012:118) usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah motivasi, motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Teori Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki Kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, kebutuhan tersebut yakni; kebutuhan fisik dan biologis, Kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Motivasi yang diberikan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango sangat berdampak pada prestasi kerja yang semakin meningkat. Sehingga hipotesis dalam

penelitian ini dapat teruji dan diterima. Baik dan buruknya prestasi pegawai dapat dijelaskan dengan adanya motivasi.

Menurut penelitian Nelliwati (2014) untuk meningkatkan prestasi yang optimal atau tinggi maka karyawan DPU dan ESDM dituntut untuk melakukan pekerjaan secara profesional, yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suriati, (2018), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,697 dan nilai t hitung > t table pada taraf signifikansi 5% ( $7,007 > 2,006$ ). Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2019), bahwa Dari hasil Uji bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai hal ini dapat diketahui dari uji simultan untuk pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap prestasi kerja pegawai dari nilai sig. sebesar kurang dari nilai alpha dan nilai f hitung lebih besar dari f tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Prestasi kerja pegawai. Dengan nilai nilai r square menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi. Prestasi kerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Prestasi kerja pegawai akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Prestasi kerja pegawai akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya.

Komunikasi yang dilakukan sudah baik dan pemberian motivasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang terjadi adalah peningkatan prestasi kerja. Ketika prestasi kerja pegawai telah tercapai maka BPS Bone Bolango dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai secara maksimal. Sedangkan Kebutuhan merupakan indikator variabel motivasi yang paling dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai pada BPS Bone Bolango menjadikan kebutuhan sebagai motivasi utama dalam bekerja untuk mencapai kinerja terbaiknya. Kebutuhan ini terwujud melalui rasa suka atas ide-ide baru untuk hasil kerja terbaik, pemberian bantuan dan dorongan bagi rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan hubungan baik dengan atasan dan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Komunikasi di BPS Bone Bolango dilakukan secara menyeluruh pada setiap pegawai, komunikasi tatap muka antara Pimpinan dengan pegawai serta diberi penghargaan atas prestasi yang diraih sehingga pegawai tidak pernah merasa kesulitan dalam melaksanakan tugasnya di BPS Bone Bolango.

Menurut penelitian Sembiring (2017) bahwa dengan cara uji simultan, variabel komunikasi dan motivasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haedar, (2018), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh Adjusted R Square dari kinerja ditentukan oleh Motivasi dan Komunikasi secara bersama-sama. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2019), bahwa Dari hasil Uji bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Menyimak hasil pembahasan di atas, maka peneliti mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Komunikasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi kerja pegawai.

2. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja pegawai.
3. Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai. Besarnya pengaruh komunikasi dan motivasi berdasarkan nilai  $r$  square sebesar 82,3% terhadap Prestasi kerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahrum Siregar. (2018). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 23, Issue 3. Ser. V (March (2021), PP 16-22 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga,
- Cangara, Hafied. (2011). *Pengantar Ilmu Komunikasi, Edisi Revisi* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Farida, Umi (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. *Jurnal Vol (3) No (12)*.
- Fiqa Darmawanty (2018). *The Influence of Leadership Behavior, Communication and Work Motivation on The Employees' Performance at Kopertis Religion I In The North Of Sumatera*. *International Journal of Scientific & Technology Research* Volume 7, ISSUE 5, May (2018 ISSN 2277-8616).
- Ghozali, Iman. (2017). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Haedar. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia multi finance cabang Palopo*. *Prosiding Seminar Nasional* Volume 03, Nomor 1 ISSN 2443-11)09.
- Husnan, Suad dan Heidjrachman dan (2012). *Manajemen Personalialia*. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta
- Irmgardis Wea Menge. (2020) *The Influence of Leadership and Communication on Motivation and Performance of Educational Authority Employees Nagekeo Municipality*.
- Kirti Rajhans. (2019). *Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance*. *Interscience Management Review*. 10.47893/IMR.2009.1040
- Liliweri, Alo. (2011). *Komunikasi Antar Pribadi*. Cet. I; Bandung: Alfabeta.
- Noorlaily Maulida (2017) *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin*. Vol 2, No 1.
- Oky Hermawan. (2018). *Effect of Communication and Motivation to Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior PT. Hexindo Adi Perkasa TBK*. *Krisnadwipayana University - Faculty of Economics*. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, Vol. 4, Issue 4, April.
- Ramadhan M. (2021). *Metode Penelitian*. In *Metode Penelitian (Issue 17, p. 43)*. Cipta Media Nusantara.
- Riduwan, (2017). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauhani, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- Rosmawaty, (2010). Mengenal Ilmu Komunikasi, Jakarta: Widya Padjajaran
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sugiyono, (2011). Metode Penelitian Kombinasi; Mixed Methods. Bandung: Alfabeta
- Supriadi, Gering dan Tri Guno. (2006). Budaya Kerja Organisasi Pemerintahan. Jakarta: lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Suranto, (2012). Komunikasi Interpersonal, Jakarta: Graha Ilmu
- The Liang Gie, (2011). Administrasi Modern, Yogyakarta: Liberty
- Umar Husein, (2013). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: Rajawali Press
- Vardiansyah, Dani. (2008). Filsafat Ilmu Komunikasi; Suatu pengantar, Jakarta: PT. Indeks
- Wijaya, A. W. (2014). Ilmu Komunikasi Pengantar Studi. Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara