

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA PANDEMI COVID-19 DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA SURAKARTA

Muhammad Irfan Al Asyqy¹⁾, Astrid Widayani²⁾

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: irfanasyqy@gmail.com¹⁾ astridwidayani@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to see the effect of communication and motivation on employee performance during the Covid-19 pandemic in the general section of the Surakarta city regional secretariat. By testing each variable either partially or simultaneously. The type of data used in this study is primary and secondary data obtained from questionnaires that were distributed during the study on February 20 - April 26, 2021.

Sampling in this study using a random sampling technique. With this random sampling method, a sample of 30 samples was obtained. The analysis model used in this study is a multiple linear regression analysis model carried out with the help of the SPSS version 25.0 for Windows computer program.

The results of this study indicate that communication (X1) has a significant positive effect on employee performance during the Covid-19 pandemic in the general section of the Surakarta city regional secretariat. Motivation (X2) has a significant positive effect on employee performance during the Covid-19 pandemic in the general section of the Surakarta city regional secretariat, communication and motivation simultaneously or together have a significant positive effect on employee performance during the Covid-19 pandemic in the general section of the Surakarta city regional secretariat.

Keywords: *communication, motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi pemerintahan maupun swasta, karena manusia sebagai penggerak dalam suatu organisasi. Handoko (2015:20) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Covid-19 (coronavirus disease 2019) adalah penyakit yang disebabkan oleh jenis coronavirus baru yaitu Sars-CoV-2, yang dilaporkan pertama kali di Wuhan Tiongkok pada tanggal 31 Desember 2019. Covid-19 ini dapat menimbulkan gejala gangguan pernafasan akut seperti demam diatas 38°C, batuk dan sesak nafas bagi manusia. Selain itu dapat disertai dengan lemas, nyeri otot, dan diare. Pada penderita Covid-19 yang berat, dapat menimbulkan pneumonia, sindroma pernafasan akut, gagal ginjal bahkan sampai kematian (www.kemkes.go.id).

Semenjak Covid-19 terkonfirmasi pertama kali di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020, bukan hanya mempengaruhi dunia kesehatan namun dunia perekonomian juga bisa kita rasakan terkena dampaknya (www.Indonesia.go.id). Pemerintah banyak membuat kebijakan untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19 seperti pembatasan sosial bersekala besar (PSBB), larangan mudik, dan new normal dampaknya banyak perusahaan harus menutup sementara usahanya dan ada juga yang menerapkan system bekerja dari rumah sama halnya yang dilakukan pada instansi-instansi lain salah satunya instansi pemerintah (www.kompas.id).

Di Kota Surakarta tanggal 18 Januari 2021 terkonfirmasi sebanyak 7055 kasus Covid-19 yang mengakibatkan banyak organisasi pemerintah dan swasta terkena dampak sehingga mengharuskan mereka mentaati kebijakan yang di buat oleh pemerintah, namun pemerintah telah membuat kebijakan baru yaitu *New Normal* (www.tempo.co).

New Normal adalah skenario untuk mempercepat penanganan Covid-19 dalam aspek kesehatan dan sosial-ekonomi. Pada aspek ekonomi, perusahaan maupun instansi pemerintah bisa menjalankan

kembali kegiatannya seperti biasanya namun harus menjalankan protokol kesehatan yang sudah ada dalam kebijakan New normal (www.tirto.id).

Di Balaikota Surakarta protokol kesehatan wajib ditaati oleh semua orang agar kegiatan administrasi dan pelayanan masyarakat bisa berjalan.

Pada umumnya Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Komunikasi dan Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, komunikasi menjadi sarana seseorang menyampaikan pesan dan memberikan informasi ataupun menerima informasi sesama pegawai maupun kepada masyarakat. Sedangkan motivasi memiliki peran dimana seseorang akan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, motivasi yang baik akan memberikan hasil kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja pegawai agar pada saat terjadi kejadian seperti pandemi Covid-19 visi dan misi Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta dapat tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu upaya untuk memecahkan masalah melalui pemanfaatan SDM sehingga tujuan dari organisasi bisa tercapai.

Mangkunegara (2017:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Budiyanto (2013:47) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), merupakan kombinasi kegiatan yang berdampak biaya atas adanya pengolahan sumber daya manusia, tetapi dampak biaya tersebut tidak seharusnya dilihat sebagai biaya, Manajemen Sumber Daya Manusia memandang manusia dalam organisasi sebagai aset yang perlu dirawat, ditingkatkan kemampuan ketrampilan dan menjaga komitmennya dalam bekerja, hal-hal tersebut akan berdampak pada peningkatan daya saing yang unggul (competitive advantage).

2. Komunikasi

Taylor dalam Amirullah (2015:206) menyebutkan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan.

Davis dalam Mangkunegara (2017:145) berpendapat bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain. Komunikasi bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan berbagai media komunikasi yang tersedia.

Menurut Potte dan Perry dalam Tarigan (2015:1) Proses komunikasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: latar belakang sosial budaya, emosi, jenis kelamin, pengetahuan, peran dan hubungan, lingkungan, jarak, citra diri dan kondisi fisik.

3. Motivasi

Menurut Bangun (2012:312) mengemukakan bahwa: “Motivasi, berasal dari kata motif(motive), yang berartidorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukansuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Menurut Mathis dan Jacson dalam Bangun (2012) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan.

Soedarmayanti (2014:102) Motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas – aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa.

2. Kinerja Pegawai

Istilah Kinerja berasal dari bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan, Priansa (2017:48).

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala dalam Priansa (2017:48) setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

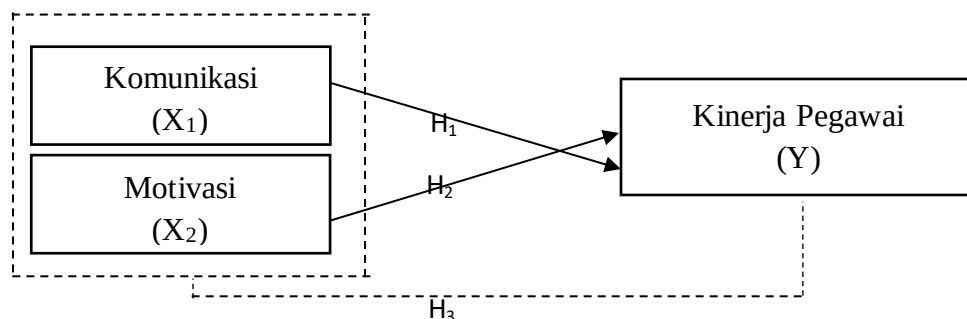
Hubungan antara Komunikasi dengan Kinerja pegawai

Komunikasi merupakan kemampuan pegawai untuk memberikan atau menyampaikan informasi yang sudah ada untuk pegawai yang lainnya. Jika para pegawai di suatu instansi kurang berinteraksi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut. Dalam hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mugi Tri Leksono Wati (2020) menarik kesimpulan bahwa aspek komunikasi dalam kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil pekerjaan pegawai. Jika kerja karyawan semakin baik maka instansi akan dapat mendapatkan kepercayaan di kalangan masyarakat luas.

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja pegawai

Motivasi adalah dorongan yang dapat membuat seseorang timbul rasa semangatnya dan mampu merubah tingkah laku seseorang untuk menuju pada hal yang lebih baik lagi. Dalam hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosmika Sihura (2018) menarik kesimpulan bahwa aspek motivasi dalam kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan. Karena jika seorang mempunyai motivasi yang positif bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta dengan jumlah 150 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 orang yang dihitung Menurut Arikunto (2012: 72) menjelaskan apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel dapat diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka sampel dapat diambil sebanyak 10% - 15%, 20% - 25%, 30% - 50% atau tergantung dari sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana. Dalam penelitian ini sampel diambil sebesar 20% dari jumlah populasi, sehingga jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner diukur dengan skala Likert 5 poin. Untuk menguji kualitas data variabel kinerja pegawai, motivasi, dan disiplin kerja dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja pegawai
X₁ : Komunikasi
X₂ : Motivasi
 α : konstanta
 β_1, β_2 : Koefisien regresi
e : Standar error

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja pegawai (Y)

Dalam penelitian ini menunjukkan kesediaan para pegawai di kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah kota Surakarta untuk mengerahkan segenap tenaga dan kemampuannya dalam menghasilkan suatu hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Priansa (2017:48).

2. Komunikasi (X¹)

Dalam penelitian ini merupakan sikap dan tindakan Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta supaya dapat bertukar informasi dan juga menjaga hubungan yang ada. Penjelasan di atas dipererat dengan indikator komunikasi agar efektif Menurut Suranto AW dalam Suherman (2016:4) ada beberapa indikator komunikasi, ialah:

3. Motivasi (X²)

Rangsangan terhadap kebutuhan, kepuasan dan ketidakseimbangan inilah yang akan menimbulkan motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai motor penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan suatu rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan teknik korelasi (*product moment*), Apabila nilai r hitung yang diperoleh dari hasil penghitungan lebih besar dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka berarti ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga dapat dikatakan alat pengukur yang digunakan tersebut valid untuk mengukur kuesioner variabel. Tetapi apabila nilai r hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih kecil dari nilai r tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka alat pengukur tersebut tidak valid untuk mengukur kuesioner variabel. Tabel 1.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan *Cronbach alpha*, instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach alpha* seluruh variabel (Komunikasi (X₁); Motivasi (X₂); dan Kinerja Pegawai (Y)) lebih besar dari 0,60 sehingga keadaan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,766	0,361	Valid
Y_2	0,650	0,361	Valid
Y_3	0,650	0,361	Valid
Y_4	0,708	0,361	Valid
Y_5	0,534	0,361	Valid
Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi (X ₁)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1_1}	0,677	0,361	Valid
X _{1_2}	0,560	0,361	Valid
X _{1_3}	0,793	0,361	Valid
X _{1_4}	0,702	0,361	Valid
X _{1_5}	0,870	0,361	Valid
Butir Pertanyaan Variabel Motivasi (X ₂)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2_1}	0,620	0,361	Valid
X _{2_2}	0,775	0,361	Valid
X _{2_3}	0,413	0,361	Valid
X _{2_4}	0,804	0,361	Valid
X _{2_5}	0,517	0,361	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Komunikasi	0,748	0,60	Reliabel
Motivasi	0,635	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,674	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

Pengujian Hipotesis

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Komunikasi dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil analisa menggunakan SPSS Versi 25, dapat dilihat pada Tabel 3, maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut: $Y = 2,892 + 0,485 X_1 + 0,371 X_2 + 0,05$

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.892	2.819		1.026	.314
X ₁ (Komunikasi)	.485	.139	.483	3.493	.002
X ₂ (Motivasi)	.371	.123	.417	3.016	.006

Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Sumber: data primer yang diolah

Hasil Uji t

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%. Variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, apabila nilai $p\text{-value}$ /nilai $\text{sig} < \alpha$. Hasil uji t dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.892	2.819		1.026	.314
	Komunikasi	.485	.139	.483	3.493	.002
	Motivasi	.371	.123	.417	3.016	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji t Tabel 4, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Surakarta.

Hasil uji t pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (3,493) > t_{tabel} (2,052) atau Sig. (0,002) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 di Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta, dengan demikian hipotesis 1 terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryati (2022).

- 2) Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta.

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (3,016) > t_{tabel} (2,052) atau Sig. (0,006) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta selama Pandemi Covid-19, dengan demikian hipotesis 2 terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ervan Nur Rohman (2022).

Hasil Uji F

Uji F pengaruh Komunikasi dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai F hitung (19,507) > F tabel (3,340) atau Sig. (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta selama Pandemi Covid-19, dengan demikian hipotesis 3 terbukti. Hasil uji F dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.233	2	8.116	19.507	.000 ^b
	Residual	11.234	27	.416		
	Total	27.467	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi						

Sumber: data primer diolah

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi pengaruh Komunikasi dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0,591 artinya sumbangan pengaruh seluruh variabel independen (Komunikasi dan Motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah 59,1% sisanya 40,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Hasil uji Koefisien Determinasi dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.561	.645
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi				

Sumber: Data Primer Diolah

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas dengan menggunakan analisis dalam penelitian ini maka dapat ditarik pembahasan bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pada dasarnya komunikasi, motivasi, positif terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta selama Pandemi Covid-19. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi linier yang menggambarkan pengaruh komunikasi, motivasi menunjukkan nilai positif.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surakarta selama Pandemi Covid-19. Hal ini dapat dilihat dari Hasil uji parsial nilai thitung variabel komunikasi diperoleh sebesar 3,493 lebih besar dari ttabel 2,052, maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mugi Tri Leksono Wati (2020) dan Ari Rizqi Ridwan Arifin (2019). Sehingga Hipotesis diterima.

Nilai thitung variabel motivasi diperoleh 3,016 lebih besar dari t tabel 2,052, maka hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosmika Sihura (2018). Sehingga Hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji simultan yang dilakukan Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini terlihat dari uji F yang menunjukkan hasil Fhitung (19,507) > Ftabel (3,340), dengan tingkat signifikan 0,05, maka disimpulkan bahwa pengaruh simultan dari seluruh variabel terhadap kinerja pegawai signifikan secara statistik, Sehingga Hipotesis diterima.

Berdasarkan uji koefisien determinasi Nilai koefisien determinasi R² terletak pada kolom R-Square. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar R² = 0,591. Nilai tersebut berarti seluruh variabel

bebas secara simultan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 59,1%, sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan, bahwa Komunikasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor bagian umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Sedangkan Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor bagian umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

Bagian umum perlu memperhatikan komunikasi antar bagian, pemahaman informasi yang diberikan bahkan arahan dari atasan juga harus diperhatikan, supaya pegawai lebih memahami informasi yang diberikan dan hasil kinerja pegawai bisa seoptimal mungkin.

Bagian umum perlu memperhatikan penghargaan atas kerja pegawai, jenjang karir bahkan terobosan baru juga harus diperhatikan, supaya pegawai lebih semangat dan hasil kinerja pegawai bisa seoptimal mungkin.

Penelitian selanjutnya diharap dapat memperoleh data yang sebaiknya dilakukan wawancara secara langsung kepada responden, supaya memberikan data yang lebih lengkap dan sesuai harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amirullah, (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Budiyanto, M.T, Eko. (2013). Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Biantara, Fitria D. (2012). Arti, Indikator, Tahapan, Fungsi, Ciri-ciri dan Permasalahan dari Komunikasi. (Online), Jilid 1, No. 1 (<https://derafitria.wordpress.com/2012/09/29/arti-indikator-tahapan-fungsiciri-ciri-dan-permasalahan-dari-komunikasi/>).
- Ghozali, (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam mengelola SDM Perusahaan, Bandung: Pustaka Setia.
- Rainer, Dedi. (2017). Pengertian Komunikasi Interpersonal, Tujuan, Fungsi, Faktor Yang Mempengaruhi, Aspek Terlengkap. <http://www.spengetahuan.com/2017/12/pengertian-komunikasiinterpersonal-tujuan-fungsi-faktor-yang-mempengaruhi-aspek.html>, diakses 25 November 2020.
- Riadi Muchlisin. (2014) "Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja". <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikatorfaktor-mempengaruhi-kinerja.html> diakses pada 20 April 2021
- Rohman, E. N. & Hendarti, Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Rejeki Insani Sukoharjo. *Surakarta Management Journal*, 4(2), 108-121.
- Ruliana, Poppy. (2016). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sri Widodo, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Mangga Media.
- Sutrianti, Susi. (2016). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan, Struktur Kepemilikan dan Leverage Terhadap Kinerja Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di BEI Tahun 2012-2015. Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

- Suherman Ade. (2016). Komunikasi Kerja. (Online), Jilid 1, No. 1 (<http://adesuherman.blogspot.co.id/2011/03/komunikasi-kerja.html>, diakses 25 November 2020).
- Suryati, Tannady, H., Lestari, N. C., Supriatna, D., & Mayasari, N. (2022). Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 6611-6624.
- Thoha Miftah. (2011). Perilaku Organisasi Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tarigan, Fitria. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi & Bentuk Bentuk Komunikasi. Hand Out Komunikasi (Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi & Bentuk Bentuk Kounikasi). (Online). Jilid 1, No. 1 (website : <http://inatiganna.blogspot.co.id/2015/04/faktor-factoryang-mempengaruhi.html>, diakses 25 November 2020).
- <https://www.kompas.com/skola/read/2020/04/25/170000869/pandemi--faktor-penyebab-dan-tahapan-dikunjungi> tanggal 27-11-2020 jam 18.50
- <https://tirto.id/apa-itu-new-normal-dan-bagaimana-penerapannya-saat-pandemi-corona-fCSg> dikunjungi tanggal 20-02-2021 jam 19.00
- https://www.andrafarm.com/_andra.php?_i=daftar-co19-kota&noneg=118-10&corke=365&urut=1&asc=01100000000 dikunjungi tanggal 20-02-2021 jam 19.04
- <https://indonesia.go.id/narasi/indonesia-dalam-angka/ekonomi/kasus-covid-19-pertama-masyarakat-jangan-panik> dikunjungi tanggal 20-02-2021 jam 19.07
- <http://www.padk.kemkes.go.id/article/read/2020/04/23/21/hindari-lansia-dari-covid-19.html> dikunjungi tanggal 20-02-2021 jam 19.00