

KINERJA PEGAWAI DIPENGARUHI OLEH KOMUNIKASI, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA

Daud Melianus Woru¹, Anita Erari², Maman Rumanta³
Universitas Terbuka^{1,2,3}
worudaud103@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kemampuan komunikasi, iklim organisasi, dan motivasi kerja dalam menciptakan kinerja pegawai Distrik Yapen Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan prosedur statistik. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dengan skala likert. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan. Uji regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 22 digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi, iklim organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Distrik Yapen Selatan.

Kata Kunci : Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to describes the ability of communication, organizational climate, and work motivation on the create of employee performance in the Yapen Selatan District. The research method used is quantitative research using statistical procedures. The research instrument was a questionnaire with a Likert scale. The sample in this study were 52 employees in the Yapen Selatan District. Multiple linear regression test with the help of SPSS 22 software is used to determine the effect of independent variables on the dependent variable. The results showed that the variables of communication and work motivation had a significant positive effect on employee performance. While the organizational climate variable has a significant negative effect on employee performance. Communication, organizational climate, and work motivation together have an effect on the performance of South Yapen District employees.

Keywords: Communication, Organizational Climate, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perubahan dalam sebuah organisasi merupakan hal yang wajar, namun dampak dari perubahan tersebut bisa menjadi hal yang kurang menguntungkan bagi organisasi. Perubahan ini dapat disebabkan oleh pembentukan, pemekaran, penghapusan atau penggabungan suatu wilayah atau distrik (Muqoyyidin, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi perubahan dalam sebuah organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Okoye dan Ezejiolor (2013) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang dibutuhkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi akan maju apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi (Ayers, 2015). Bahkan, dalam organisasi pemerintahan, sumber daya manusia berperan penting serta kinerjanya menentukan penyelenggaraan pembangunan daerah dan nasional (Amiruddin & Rakhmat, 2020). Kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya komunikasi yang baik (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Melalui komunikasi, pekerja dapat menerima arahan kerja dari pimpinan mengenai pelaksanaan pekerjaannya (Men, 2014). Komunikasi memberikan pengaruh besar dan dominan terhadap kinerja pegawai (Alam, 2016; Anshari & Amin, 2017). Selain komunikasi, iklim organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya iklim organisasi yang baik akan secara otomatis mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik (Chrisandi et al., 2014; Woznyj et al., 2019). Frimansah dan Santy (2011) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bermanfaat bagi pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya komunikasi dan iklim organisasi, namun motivasi juga memiliki peran penting dalam proses peningkatan kinerja pegawai. Pawirosumarto dan Dara (2017) menemukan bahwa gaji merupakan salah satu bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan semangat dalam bekerja jika gaji yang diterima juga besar. Teja (2017) menambahkan bahwa pemberian penghargaan dan hubungan baik yang terjalin antar pegawai dan pimpinan merupakan indikator motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, iklim organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan di Distrik Yapen Selatan, Kepulauan Yapen. Kinerja pegawai pada Distrik tersebut dinilai masih belum baik. Hal ini terlihat dari pelayanannya dalam pengurusan pengarsipan surat penting membutuhkan proses dan waktu yang lama serta dalam penyelenggaraan administrasi sering terjadi kehilangan surat penting, padahal surat tersebut dibutuhkan sebagai arsip dinas. Maka dari ini dalam penelitian ini, penulis bertujuan untuk melihat pengaruh antara komunikasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Distrik Yapen Selatan, Kepulauan Yapen. Dengan harapan, hasil penelitian dapat memberikan gambaran dan sumbangan pemikiran bagi instansi pemerintah maupun swasta dalam hal penerapan komunikasi, iklim organisasi dan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis kausalitas. Data utama didapatkan dari data lapangan melalui observasi, wawancara dan

pembagian kuesioner kepada pegawai di Distrik Yapen Selatan. Sedangkan data sekunder didapatkan melalui jurnal, buku, dokumentasi, koran, pendapat ahli dan lain-lain yang terkait dengan penelitian ini. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 52 orang pegawai dengan jabatan yang berbeda. Sampel diambil dengan menggunakan metode sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh jumlah populasi, yaitu 52 orang pegawai yang bekerja di Distrik Yapen Selatan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kinerja pegawai (Y), komunikasi (X1), iklim organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3). Variabel ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan skala bobot penilaian SS (Sangat Setuju) 5, S (Setuju) 4, KS (Kurang Setuju) 3, TS (Tidak Setuju) 2, STS (Sangat Tidak Setuju) 1.

Uji Parsial (Uji t). Uji t dilakukan guna mengetahui hubungan variabel dependen dengan variabel independen, yaitu hubungan komunikasi, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil t statistik yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan t tabel ditingkat signifikansi (α) = 5%. Penilaian dalam analisis, yaitu; $H_0 = b_1 = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y secara parsial.

1. Faktor komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan Kabupaten Kepulauan Yapen
2. Faktor iklim organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan Kabupaten Kepulauan Yapen
3. Faktor motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan Kabupaten Kepulauan Yapen

$H_a = b_1 \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y secara parsial

1. Faktor komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan Kabupaten Kepulauan Yapen
2. Faktor iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan Kabupaten Kepulauan Yapen
3. Faktor motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan Kabupaten Kepulauan Yapen

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , atau dengan melihat probabilitasnya, yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Koefisien determinasi (R^2) merupakan pengukuran seberapa baik suatu model untuk menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Jika nilai koefisien determinasi tinggi, maka memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel terikat dan sebaliknya.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden dijabarkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Analisis karakteristik dilakukan agar mengetahui karakteristik khusus para responden. Dari 52 pegawai, responden didominasi oleh laki-laki (63.5%) dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 71.2% dan tingkat pendidikan SLTA (65.4%). Tanggapan responden digunakan untuk melihat persepsi terhadap variabel – variabel, sebagai berikut; (a) variabel komunikasi memperoleh nilai rata-rata 4.00 dengan nilai tertinggi 4.27 dengan pernyataan “pemimpin selalu meminta saya untuk memimpin diskusi” dan “pemimpin selalu menghargai pendapat saya” dengan nilai 4.23. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin dilingkungan Distrik Yapen Selatan sudah cukup baik, (b) variabel iklim organisasi memperoleh nilai rata-rata 3.41 dengan nilai tertinggi pada pernyataan “dalam melaksanakan pekerjaan pegawai peroleh promosi jabatan” sebesar 4.00 dan nilai terendah sebesar 2.83 pada pernyataan “semua pekerjaan saya selalu dikoreksi atasan”, (c) variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata 3.51 dengan nilai tertinggi pada pernyataan “gaji yang saya terima dari pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan dasar saya” sebesar 3.71 dan nilai terendah ada pada pernyataan “gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” sebesar 2.94, dan (d) variabel kinerja pegawai secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 4.04 dengan nilai tertinggi sebesar 4.44 dengan pernyataan “saya dapat melakukan pekerjaan sesuai standar kerja” dan “saya mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dalam pekerjaan” dan nilai terendah 3.25 “saya selalu menggunakan waktu untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan”.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Variabel Komunikasi (X1)

Hasil pengujian validitas untuk variabel Komunikasi (X1) dengan enam butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.744**	0.268	Valid
X1.2	0.522**	0.268	Valid
X1.3	0.619**	0.268	Valid
X1.4	0.541**	0.268	Valid
X1.5	0.599**	0.268	Valid
X1.6	0.596**	0.268	Valid

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan pada variabel komunikasi (X1) dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan ini diambil dengan

membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan jumlah data (n) sebanyak 52 responden dan derajat keyakinan 0.05 % maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.268. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari $r = 0.268$.

Hasil Uji Variabel Iklim Organisasi (X2)

Hasil pengujian validitas untuk variabel Komunikasi (X1) dengan enam butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.474**	0.268	Valid
X2.2	0.576**	0.268	Valid
X2.3	0.521**	0.268	Valid
X2.4	0.489**	0.268	Valid
X2.5	0.435**	0.268	Valid
X2.6	0.423**	0.268	Valid
X2.7	0.523**	0.268	Valid
X2.8	0.651**	0.268	Valid
X2.9	0.557**	0.268	Valid

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa hasil korelasi kesembilan pernyataan dengan skor total menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.268) sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Pernyataan dengan nilai validitas tertinggi yaitu pernyataan nomor 8 dengan koefisien korelasi 0.651 dan pernyataan terendah sebesar 0.423 pada pernyataan nomor 6.

Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0.567**	0.268	Valid
X3.2	0.759**	0.268	Valid
X3.3	0.669**	0.268	Valid
X3.4	0.507**	0.268	Valid
X3.5	0.660**	0.268	Valid
X3.6	0.539**	0.268	Valid
X3.7	0.434**	0.268	Valid
X3.8	0.616**	0.268	Valid

Sumber: data diolah, 2020

Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa hasil korelasi kedelapan pernyataan dengan skor total menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.268) sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Pernyataan dengan nilai validitas tertinggi yaitu pernyataan nomor 2 dengan koefisien korelasi 0.759 dan pernyataan terendah sebesar 0.434 pada pernyataan nomor 7.

Hasil Uji Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y) yang terdapat delapan butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.400**	0.268	Valid
Y.2	0.428**	0.268	Valid
Y.3	0.317**	0.268	Valid
Y.4	0.709**	0.268	Valid
Y.5	0.649**	0.268	Valid
Y.6	0.646**	0.268	Valid
Y.7	0.590**	0.268	Valid
Y.8	0.787**	0.268	Valid

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4 diatas dapat terlihat bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja (Y) dinyatakan valid. Pengambilan kesimpulan ini diambil dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan jumlah data (n) sebanyak 52 responden dan derajat keyakinan 0.05 % maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.268. Korelasi antara ke delapan butir pertanyaan dengan skor total semuanya lebih besar dari r (0.268) artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga butir pertanyaan yang mempunyai tingkat validitas tertinggi adalah pertanyaan nomor 8 dengan koefisien korelasi rata-rata 0,787. Sedangkan butir pertanyaan yang mempunyai tingkat validitas terendah adalah pertanyaan nomor 3 dengan koefisien korelasi 0,317.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Sebuah variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas semua variabel dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

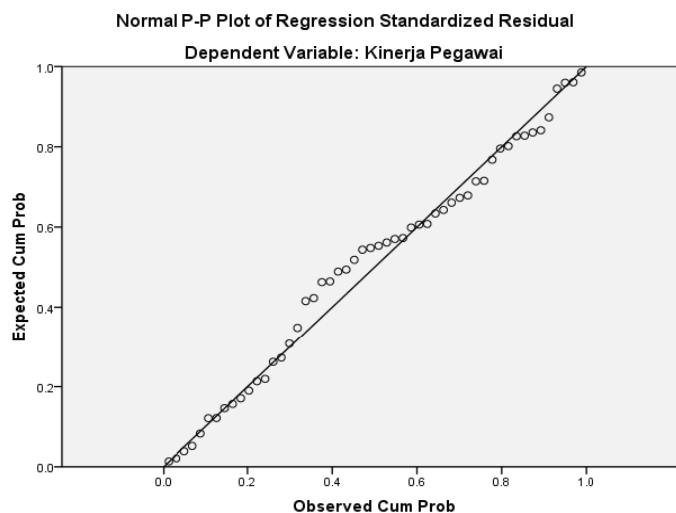
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0.634	Reliabel
Iklm Organisasi (X2)	0.658	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.733	Reliabel
Kinerja (Y)	0.704	Reliabel

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai koefisien 0.60. Sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P P-Plot Regresi (Sumber: data diolah, 2020)

Dari kurva diatas dapat dilihat bahwa pola distribusi menyebar disekitar diagram dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal atau telah memenuhi uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastistas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	
	B	Std.Error	Beta			
1						
	(constant)	5.633	2.144	2.628	0.012	
	Komunikasi (X1)	-0.198	0.117	-0.331	-1.694	0.097
	Iklm Organisasi (X2)	-0.016	0.071	-0.039	-0.224	0.823
	Motivasi Kerja (X3)	0.066	0.068	0.179	0.969	0.338

Sumber: data diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolineritas, dapat dilihat dari *value inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, maka terjadi multikolineritas. Sebaliknya jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolineritas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Colinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (constant)	8.977	3.589		2.501	0.016		
Komunikasi (X1)	0.792	0.195	0.566	4.055	0.000	0.505	1.981
Iklim Organisasi (X2)	-0.072	0.119	-0.075	-0.608	0.546	0.650	1.539
Motivasi Kerja (X3)	0.234	0.115	0.270	2.039	0.047	0.562	1.780

Sumber: data diolah, 2020

Dari hasil *output* uji multikolinearitas, didapatkan bahwa semua nilai VIF < 10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas dan dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisa Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	8.977	3.589		2.501	0.016
Komunikasi (X1)	0.792	0.195	0.566	4.055	0.000
Iklim Organisasi (X2)	-0.072	0.119	-0.075	-0.608	0.546
Motivasi Kerja (X3)	0.234	0.115	0.270	2.039	0.047

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil regresi berganda maka persamaan linear antara komunikasi, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Yapen Selatan adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.977 + 0.792X_1 - 0.072X_2 + 0.234X_3 + e$$

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8.977. Artinya apabila komunikasi, iklim organisasi, dan motivasi kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja pegawai (Y) di lingkungan Distrik Yapen Selatan bernilai 8.977.
2. Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0.792. Artinya setiap kenaikan komunikasi (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) di lingkungan Distrik Yapen Selatan sebesar 0.792, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi iklim organisasi sebesar -0.072. Artinya setiap kenaikan iklim organisasi (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) di lingkungan Distrik Yapen Selatan sebesar -0.072, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.234. Artinya setiap kenaikan motivasi kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) di lingkungan Distrik Yapen Selatan sebesar 0.234, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
5. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap (Y) tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	8.977	3.589		2.501	0.016
Komunikasi (X1)	0.792	0.195	0.566	4.055	0.000
Iklim Organisasi (X2)	-0.072	0.119	-0.075	-0.608	0.546
Motivasi Kerja (X3)	0.234	0.115	0.270	2.039	0.047

Sumber: data diolah, 2020

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas komunikasi (X1), iklim organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji keberartian koefisien regresi dengan uji t, diperoleh $t_{hitung} = 4.055 > t_{tabel} 2.010$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, hal ini berarti bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji keberartian koefisien regresi dengan uji t, diperoleh $t_{hitung} = -0.608 > t_{tabel} 2.010$ dengan signifikansi $0.546 < 0.05$, hal ini berarti bahwa variabel iklim organisasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji keberartian koefisien regresi dengan uji t, diperoleh $t_{hitung} = 2.039 > t_{tabel} 2.010$ dengan signifikansi $0.47 < 0.05$, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.726 ²	0.528	0.498	3.011

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada tabel 10 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.528. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 52.8%. Sedangkan sisanya yaitu 47.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan dan membuktikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan Kabupaten Kepulauan Yapen diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurismilida & Novia (2019), Purba (2018) dan Wijanarka (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat responden, terjalannya komunikasi vertikal yang baik ditandai dengan para pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk memimpin diskusi dan menghargai pendapat bawahannya. Menurut Pace dan Faules (2010), komunikasi vertikal berguna untuk mengirimkan intruksi, pesan, atau pun hal lainnya kepada bawahan dan dengan komunikasi ini pegawai menerima intruksi dan umpan balik dari atasan sehingga pegawai bisa memperbaiki kinerjanya serta berusaha semaksimal mungkin mengatasi permasalahan yang ada. Ketika pemimpin mengkomunikasikan kepada pegawai terkait dengan tujuan yang harus mereka capai, maka kinerja pegawai akan sesuai dengan yang diinginkan (Mayfield et al., 2015).

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan dan membuktikan bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan Kabupaten Kepulauan Yapen ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini et al. (2017) dan Sagay et al. (2018) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor

kepemimpinan merupakan hal yang krusial dalam mengelola organisasi dan memengaruhi para pekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin di Distrik Yapen Selatan terlihat belum cukup baik dalam membentuk iklim organisasi, hal ini terlihat dari jawaban responden di mana atasan tidak selalu mengoreksi pekerjaan bawahan serta tidak selalu membantu pegawai ketika mereka kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian faktor selanjutnya yaitu partisipasi pegawai juga belum cukup baik dilihat dari pemberian kepercayaan kepada pegawai untuk bertindak dalam pengambilan keputusan. Kurangnya faktor kepemimpinan dan faktor partisipasi pegawai dalam iklim organisasi Distrik Yapen Selatan menyebabkan iklim organisasi yang ada belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga hubungan iklim organisasi dan kinerja pegawai tidak signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan dan membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Distrik Yapen Selatan Kabupaten Kepulauan Yapen diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini et al. (2017) dan Purba (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Kebutuhan fisiologis pegawai di Distrik Yapen Selatan sudah terpenuhi, hal ini dilihat dari gaji yang diterima pegawai sudah dapat memenuhi kebutuhan dasarnya. Kebutuhan akan keamanan juga sudah terpenuhi dilihat dari pegawai yang merasa nyaman dengan kondisi fisik ruangan kerjanya. Kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan sosial. Pengakuan, dan aktualisasi diri juga sudah cukup terpenuhi tetapi masih bisa lebih ditingkatkan karena nilai rata-rata jawaban responden untuk ketiga kebutuhan tersebut tidak setinggi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.

SIMPULAN

Komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi memiliki peran penting terhadap kinerja pegawai dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sedangkan, iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi yang tercipta di Distrik Yapen Selatan belum bisa meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga masih terbatas pada Distrik Yapen Selatan, sehingga kurang mewakili seluruh pemerintahan distrik yang ada di Kepulauan Yapen. Selain itu periode dalam penelitian ini masih pendek sehingga kurang representatif dan perlu perbaikan dan pengembangan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. (2016). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *Katalogis*, 2(1), 135–145.
- Amiruddin, A., & Rakhmat, R. (2020). Factors Affecting the Performance of State Civil Apparatus at the Department of Population and Civil Registration of Biak Numfor Regency. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11). <https://doi.org/https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2264>
- Anshari, H., & Amin, M. J. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform (JAR)*, 2(3), 397–409. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jar.v2i3.528>
- Ayers, R. S. (2015). Aligning Individual and Organizational Performance. *Public Personnel Management*, 44(2), 169–191. <https://doi.org/10.1177/0091026015575178>
- Chrisandi, A. D., Utami, W., & Syaharudin, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso.
- Frimansah, M. I., & Santy, R. D. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 6(2), 225–233.
- Kartini, K., Sujanto, B., & Mukhtar, M. (2017). The Influence of Organizational Climate, Transformational Leadership, and Work Motivation on Teacher Job Performance. *International Journal of Human Capital Management*, 1(1), 192–205.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Mayfield, J., Mayfield, M., & Sharbrough, W. C. (2015). Strategic Vision and Values in Top Leaders' Communications. *International Journal of Business Communication*, 52(1), 97–121. <https://doi.org/10.1177/2329488414560282>
- Men, L. R. (2014). Why Leadership Matters to Internal Communication: Linking Transformational Leadership, Symmetrical Communication, and Employee Outcomes. *Journal of Public Relations Research*, 26(3), 256–279. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2014.908719>
- Muqoyyidin, A. W. (2013). Pemekaran Wilayah dan Otonomi Daerah Pasca Reformasi di Indonesia: Konsep, Fakta Empiris dan Rekomendasi ke Depan. *Jurnal Konstitusi*, 10(2), 287–310. <https://doi.org/https://doi.org/10.31078/jk%25x>
- Nurismilida, Y. A., & Novia, N. (2019). The Influence of Communication on Employee Performance at Prima Husada Cipta General Hospital PT Pelindo I (Persero) Medan. *KnE Social Sciences*, 547–558.

- Okoye, P. V. C., & Ezejiolor, R. A. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i10/295>
- Pace, W., & Faules, D. F. (2010). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pawirosumarto, S., & Dara, D. (2017). The Impact of Work Motivation and Competence on Employee Performance through Service Quality in Administrative Staff of Universitas Negeri Jakarta, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61(1), 160–171. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.16>
- Purba, R. (2018). The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Enrichment: Journal of Management*, 9(1), 4–6.
- Sagay, I. F. P., Tewal, B., & Sendow, G. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1708–1717.
- Teja, S. G. B. H. (2017). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i2.5439>
- Wijanarka, A. B. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. Santa Dharma University.
- Woznyj, H. M., Heggstad, E. D., Kennerly, S., & Yap, T. L. (2019). Climate and Organizational Performance in Long-term Care Facilities: The Role of Affective Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 122–143. <https://doi.org/10.1111/joop.12235>