

**PENGARUHKOMUNIKASITERHADAPKINERJAPEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

**(Studi Pada Pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
Kabupaten Purworejo)**

Cholimah

imahma191097@gmail.com)

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati

fitrirahmawati@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO**

ABSTRAK

Suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Instansi pemerintahan merupakan salah satu organisasi yang harus memiliki pegawai dengan catatan kinerja yang baik dalam mengemban tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya komunikasi dan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan menguji pengaruh motivasi kerja dalam memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo sebanyak 100 pegawai. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria pegawai yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil, yaitu sebanyak 70 pegawai. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan *Hierarchical Regression Analysis*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2017:10). Selain itu, dalam suatu organisasi, sumberdaya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan suatu organisasi. Kedudukan sumberdaya manusia saat ini juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dari segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintahan salah satunya yaitu Pegawai Pegeri Sipil (PNS). Pegawai negeri sipil

berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Berdasarkan hal tersebut, para pegawai negeri sipil harus memiliki sikap yang positif agar dapat mengemban tugas dengan baik.

Seorang pegawai instansi pemerintahan harus memiliki catatan kinerja yang baik dalam mengemban tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48), kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan tujuan organisasi dapat dicapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi (Sedarmayanti, 2011:368). Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran, perasaan, ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan panduan yang dilakukan seseorang kepada orang lain (Afandi, 2018:47). Komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam membangun kinerja pegawai. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam penyampaian ide dan gagasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat penilaian kinerja (Sedarmayanti, 2011:368). Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Palupi, 2022; Sitompul *et al.*, 2018; Wandu *et al.*, 2019).

Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja (Kasmir, 2018:190). Menurut McClelland (dalam Sutrisno, 2019:109) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Kasmir (2019:128) semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya semakin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

Draft (2000) yang dikutip dalam Issakh (2015:261) menyatakan bahwa komunikasi adalah sebuah proses dimana informasi diperlukan dan dimengerti oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku. Menurut Afandi (2016:25) mengemukakan bahwa pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai

akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja juga dilakukan oleh Haryati *et al.* (2015) dan diperoleh hasil bahwa komunikasi memberi pengaruh positif pada motivasi kerja pegawai.

Motivasi mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Menurut Robbins (2017:224) mengemukakan bahwa motivasi dapat ditingkatkan dengan komunikasi yang menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sarido & Soliha (2016) menyebutkan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Hari & Nugroho (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DINSOSDALDUKKB) Kabupaten Purworejo merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan urusan pemeritahan di bidang masalah Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana khususnya di Kabupaten Purworejo sesuai dengan kewenangan daerah, yang meliputi pelayanan sosial kepada masyarakat, pemenuhan kebutuhan sosial dan menangani permasalahan sosial yang ada di masyarakat. Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo beralamat di Jl. Juanda, Krajan, Baledono, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah.

Berdasarkan wawancara secara langsung dengan Ibu Hj. Frin Erma Nurhayati, S.Pd. M.Si selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo, terdapat beberapa permasalahan yang menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal. Hal ini terlihat adanya beberapa pegawai yang menunda pekerjaan yang terlalu lama mengakibatkan pekerjaan menumpuk, serta adanya pegawai yang kebingungan ketika mendapatkan pekerjaan secara tiba-tiba dengan rentang waktu yang sangat singkat, sehingga saat mendekati *deadline* para pegawai cenderung tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain itu, sikap saling membantu diantara pegawai, sehingga dapat menyelesaikan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan akan tetapi, proses penyelesaian pekerjaan yang tergesa-gesa menghasilkan *output* kinerja yang kurang maksimal. Namun, juga terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Fenomena permasalahan yang terjadi berkaitan dengan komunikasi adalah adanya komunikasi yang kurang maksimal dilihat dari penyampaian tugas dari pimpinan kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengarahan yang diberikan pimpinan dalam menyelesaikan tugas dan sedikitnya koordinasi antara pimpinan kepada pegawainya. Selain itu, komunikasi antara pimpinan dan pegawai kurang efektif, karena pimpinan dalam memberikan perintah kepada pegawai terkait tugas yang akan diberikan hanya berupa tertulis, tidak dilakukan secara keseluruhan dalam bentuk penjelasan secara langsung kepada pegawai. Situasi ini menjadi faktor kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas.

Fenomena motivasi kerja yang terjadi di Dinas Sosial. Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo yaitu pimpinan selalu memberikan berbagai motivasi untuk bawahannya di setiap apel pagi dan rapat pimpinan struktural. Secara umum, para pegawai kantor sudah mematuhi beberapa peraturan yang ditetapkan, seperti menggunakan atribut dan seragam sesuai dengan ketentuan kantor serta menggunakan surat izin apabila sedang sakit atau berhalangan hadir. Namun demikian, masih ada sikap kurang tanggungjawab, yakni adanya beberapa pegawai yang masih terlambat datang ke kantor.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi “ (Studi pada Pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo).**

B. RUMUSAN MASALAH

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo?
3. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu (Bernardin dan Russel dalam Priansa, 2017:48). Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan Kasmir (2019:182) yang berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

b. Komunikasi

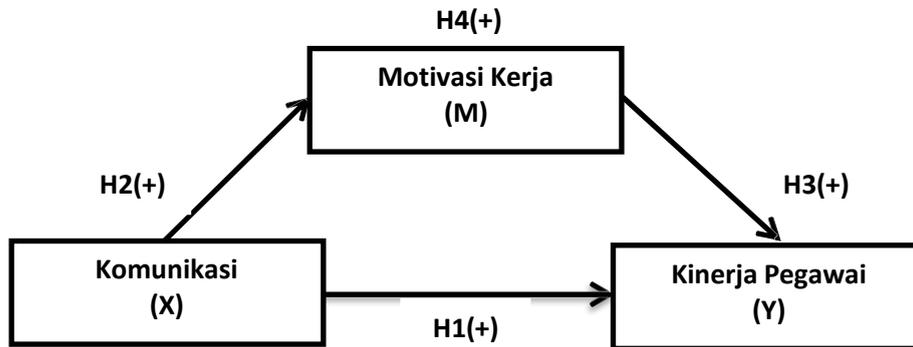
Menurut Afandi (2018:47) komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Mangkunegara (2017:145) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

c. Motivasi kerja

Menurut McClelland (dalam Sutrisno, 2019:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut McClelland (dalam Edison, 2018:178) motivasi adalah munculnya dorongan tertentu untuk mencapai suatu keadaan atau tujuan sehingga mengarahkan perilaku individu untuk mencapainya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri, Mangkunegara (2017:93).

2. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

A. HIPOTESIS

1. Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan antara komunikasi dengan kinerja secara sederhana dapat dideskripsikan, bahwa efektivitas komunikasi akan meningkatkan kinerja (Suranto, 2018:131). Dengan komunikasi yang baik, maka seluruh komponen dalam organisasi dapat secara sistematis bekerja dalam satu arah yang sama sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Issakh (2015:264) mengemukakan bahwa komunikasi inilah yang digunakan oleh para pemimpin kelompok dan manajer untuk menetapkan tujuan, menyampaikan intruksi, menginformasikan kebijakan serta prosedur kepada karyawan menunjukkan persoalan yang membutuhkan perhatian dan menawarkan umpan balik mengenai kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masyitah (2020), Gondowahjudi (2018), oleh Arif dan Sigit (2021), Abdullah (2022), Agustino dan Zulkurniawati (2021) dan Simanjuntak (2022) membuktikan bahwa hubungan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja

Menurut Draft (2000) yang dikutip dalam Issakh (2015:261), komunikasi adalah sebuah proses dimana informasi diperlukan dan dimengerti oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku.

Sedangkan menurut Afandi (2016:25), mengemukakan bahwa pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masyitah (2020), Gondowahjudi (2018), oleh Arif dan Sigit (2021) Haryati dan Kesumadewi (2015), Agustino dan Zulkurniawati (2021) dan Simanjuntak (2022) membuktikan bahwa hubungan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2019:321), hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, bahwa apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Sedangkan Robbins dan Coutler (2016) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masyitah (2020), Gondowahjudi (2018), oleh Arif dan Sigit (2021) Haryati dan Kesumadewi (2015), Agustino dan Zulkurniawati (2021), Sudjatmoko dan Rusilowati (2022), Simanjuntak (2022) membuktikan bahwa hubungan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Manurut Robbins dan Judge (2017:224), komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam rangka mengembangkan dan mempertahankan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi perlu memberikan ransangan bagi pegawai dalam bentuk pemberian motivasi dan kerjasama yang baik dalam perusahaan. Pemberian motivasi dan

melakukan kerjasama yang baik diharapkan dapat menjaga komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan maupun antar pegawai itu sendiri yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Masyitah (2020), Gondowahjudi (2018), oleh Arif dan Sigit (2021), Simanjuntak (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Motivasi memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

B. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Bernardin dan Russel dalam Priansa (2017:55-56) menyatakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan Waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh *Interpersonal*.

b. Komunikasi

Menurut Afandi (2018:47) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan, dan perilaku. Adapun dimensi dan indikator komunikasi menurut Afandi (2018:64) yaitu Dimensi penyampaian tugas terdiri dari indikator: bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, bahasa yang sopan. Sedangkan Dimensi umpan balik terdiri dari indikator: penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, penerimaan tanggapan dari informasi tugas, penerimaan kepastian tugas.

c. Motivasi Kerja

Menurut David McClelland dalam (Sutrisno, 2019:109) motivasi adalah suatu

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku. Adapun dimensi dan indikator menurut David McClelland dalam (Sutrisno, 2019:128-129) yaitu Kebutuhan akan Prestasi (*Need for achievement*), Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*), Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for power*).

2. Pengujian Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner akan dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019:175). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019:175). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian bila nilai Pearson *Correlation* > 0,3 maka dinyatakan valid (Sugiyono, 2019:183).

Berdasarkan uji validitas pada penelitian ini semua item pernyataan dinyatakan valid dalam mengukur variabel penelitian karena nilai korelasi per item menghasilkan nilai lebih dari 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Artinya bahwa butir pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur indikator atau pertanyaan pada kuesioner dari suatu variabel atau konstruk (Ghozali, 2018:47). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur uji reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha (α)*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha (α)* > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:48). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan *software SPSS Versi 22.0*.

Berdasarkan hasil penelitian semua butir pernyataan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam

mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

C. HASIL PENELITIAN

1. H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 1

Hasil Uji Regresi X Terhadap Y

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>Signifikansi (p-value)</i>	Keterangan
X → Y	0,500	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Artinya, komunikasi pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo yang meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. penerapan komunikasi yang baik Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang menerapkan komunikasi yang baik dalam bekerja (dilihat dari komunikasi penyampaian tugas. Pimpinan menyampaikan informasi berupa penyerahan tugas kepada pegawainya, pegawai mampu merespon informasi yang disampaikan. Penyampaian pesan tersebut tidak hanya disampaikan secara lisan misalkan pada saat rapat tetapi juga secara resmi dengan menggunakan surat tugas, sehingga pemberian tugas tersampaikan secara jelas) akan menghasilkan kinerja yang maksimal dengan tetap mempertimbangkan kualitas, ketepatan waktu, dan kerjasama antara rekan sekerja.

Penerapan komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan bawahan bertujuan agar menciptakan suasana yang aman dan harmonis. Suasana yang aman dan harmonis tersebut tercipta karena adanya komunikasi yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan pegawai serta antar sesama rekan kerja. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama (X_1) dalam penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masyitah (2020), Gondowahjudi (2018), oleh Arif dan Sigit (2021), Abdullah (2022), Agustino dan Zulkurniawati (2021) dan Simanjuntak (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 2

Hasil Uji Regresi X Terhadap M

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>Signifikansi (p-value)</i>	Keterangan
X → M	0,450	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, diterima. Artinya komunikasi pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo yang meningkat akan meningkatkan motivasi kerja. Pegawai dengan komunikasi yang baik dalam bekerja (dilihat dari komunikasi penyampaian tugas. Pimpinan menyampaikan informasi berupa penyerahan tugas kepada pegawainya, pegawai mampu merespon informasi yang disampaikan. Penyampaian pesan tersebut tidak hanya disampaikan secara lisan misalkan pada saat rapat tetapi juga secara resmi dengan menggunakan surat tugas, sehingga pemberian tugas tersampaikan secara jelas) akan menerapkan komunikasi yang baik kepada sesama pegawai ataupun atasan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan tujuan organisasi yang mengutamakan terciptanya motivasi kerja pegawai dalam bekerja.

Selain itu, diterimanya hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian Masyitah (2020), Gondowahjudi (2018), oleh Arif dan Sigit (2021) Haryati dan Kesumadewi (2015), Agustino dan Zulkurniaw ati (2021) dan Simanjuntak (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

3. H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 3

Hasil Uji Regresi M Terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi (p-value)	Keterangan
M → Y	0,482	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Artinya, motivasi kerja pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo yang semakin baik, maka kinerja yang dihasilkan pegawai semakin meningkat. Pegawai yang termotivasi (dilihat dari segi pimpinan selalu memonitoring dan mengevaluasi kinerja para pegawainya. Tidak hanya itu saja, setiap memberikan tugas kepada bawahannya, pimpinan juga selalu memberikan strategi kerja yang terbaik guna mencapai kinerja yang diharapkan. Serta, pekerjaan dilakukan dengan menyenangkan, pemberian kesempatan yang sama untuk meraih posisi lebih baik, atasan selalu memperhatikan dan memuji apabila mencapai hasil baik, serta dukungan rekan kerja) akan melakukan pekerjaan dengan *output* kinerja yang dihasilkan lebih maksimal dan tetap mempertimbangkan kualitas kerja, ketepatan waktu, efektif dan kehadiran serta termotivasi untuk menjalin hubungan yang baik satu sama lain demi tercapainya suatu kinerja yang maksimal.

Selain itu, diterimanya hipotesis ketiga (X_3) dalam penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masyitah (2020), Gondowahjudi (2018), oleh Arif dan Sigit (2021) Haryati dan Kesumadewi (2015), Agustino dan Zulkurniawati (2021), Sudjatmoko dan Rusilowati (2022), Simanjuntak (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. H4 : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 3
Hasil Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Signifikansi

Model	Standardized Coefficients Beta (β)	Signifikansi (<i>p-value</i>)	Keterangan
X → Y	0,500	0,000	Positif dan Signifikan
X + M → Y	0,355	0,000	<i>Partial mediation significantly different from zero</i>

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *motivasi kerja*, dalam hal ini berupa memediasi parsial (*partial mediation*), diterima. Artinya, motivasi kerja mampu bertindak sebagai variabel mediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, tetapi peningkatan kinerja pegawai tidak didominasi oleh motivasi kerja karena komunikasi masih menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik dan efektif komunikasi yang diterapkan pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Purworejo maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Motivasi kerja juga tentu dipengaruhi oleh adanya komunikasi yang baik dan efektif pegawai.

Selain itu, diterimanya hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masyitah (2020), Gondowahjudi (2018), oleh Arif dan Sigit (2021), Simanjuntak (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi komunikasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

D. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 227-233.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indikator Human Resource Management For Manegement Research*. Yogyakarta: Deeplish. Ancok.
- Arif, M., & Indrawijaya, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi organisasi terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Sutdi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(02), 315-328.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS.19 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gondowahjudi, L. E., Ratri, D. R., & Hakim, L. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang Dimediasi oleh Motivasi di RSUD Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(4), 331-342.
- Hari, L., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengaruh Komitmen, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro. *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, 5(2), 126-141.
- Hartono, Jogiyanto M. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFEE.
- Haryati, E., & Kesumadewi, L. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 86-99.
- Issakh, Henki Idris., dan Zahrida Wiryawan. (2015). *Pengantar Manajemen*. Edisi 2. Jakarta: In Media.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori dan Praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Masyitah, L. D., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(11).

- Robbins, Stephen. P. dan Timoty. A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarido. dan Euis Soliha. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi dan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Telaah Manajemen*. Vol. 13, No. 2, Hal. 119-134.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Simanjuntak, L., Yunikewaty, Y., Meitiana, M., & Sambung, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Nanga Bulik di Kota Palangka Raya. *Media Bina Ilmiah*, 16(12), 7917-7928.
- Sudjatmoko, S., & Rusilowati, U. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286-292.
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Grafindo Persada.

