

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Suatu Studi pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta
Galuh Kabupaten Ciamis)**

ARTIKEL

Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Strata Satu



Oleh,

LISA AYU SUMARYANTI
NIM. 3402150287

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

Artikel ini telah disahkan pada Tanggal.....

Oleh,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Hj. Aini Kusniawati.,M.M.
NIP.196001251985032003

Mukhtar Abdul Kader, S.E., M.M.
NIK. 03.3112770493

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Nana Darna, S.E.,M.M.
NIK. 03.3112770228

ABSTRAK

Lisa Ayu Sumaryanti, NIM 3402150287. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Dibawah Bimbingan Dr.Hj. Aini Kusniawati, M.M. (Pembimbing I) dan Mukhtar Abdul Kader, S.E.,M.M (Pembimbing II).

Penelitian ini difokuskan pada Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (PDAM Tirta Galuh Kabupaten Ciamis). Permasalahannya: 1].Bagaimana komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai?; 2].Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada?; 3].Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?; 4].Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja?. Tujuan penelitian ini adalah : 1].Untuk mengetahui Komunikasi organisasi; 2].Untukmengetahui motivasi kerja; 3].Untukmengetahui kinerja pegawai; 4].Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai; 5].Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; 6].Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis asosiatif dengan teknik *survey*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa : komunikasi organisasi sudah baik; motivasi kerja sudah baik; kinerja pegawai sudah baik; komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; komunikasi organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

***Kata Kunci* : Komunikasi Organisasi; Motivasi Kerja dan; Kinerja Pegawai.**

I. PENDAHULUAN

Hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya komunikasi organisasi dan motivasi kerja pegawai. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Suatu organisasi/perusahaan yang profesional tidak akan mampu mewujudkan adanya suatu peningkatan kerja yang baik tanpa adanya dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan.

Di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang pegawai diperlukan adanya komunikasi yang mendukung agar terlaksananya pekerjaan dengan baik. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Galuh merupakan perusahaan daerah yang dimiliki Kabupaten Ciamis sebagai penyelenggara jasa pengelolaan, pelayanan dan penyediaan air bersih diharapkan dapat melayani kebutuhan air bersih kepada konsumen dan masyarakat pemakai pada umumnya, dan PDAM merupakan badan hukum yang berkedudukan secara tetap di Kabupaten Ciamis dan dalam pengembangan usahanya PDAM dapat membuka cabang/unit di wilayah Kabupaten Ciamis. Sesuai dengan bentuk hukumnya PDAM Ciamis sudah merupakan lembaga otonom yang terpisah dengan pemerintah daerah Kabupaten Ciamis, dengan demikian seluruh pengelolaan kegiatan perusahaan sepenuhnya menjadi tanggung jawab PDAM.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Selama Lima Tahun Berdasarkan Tingkat Pendidikan
PDAM Tirta Galuh Ciamis Tahun 2014-2018

Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan								
Tahun	SD	SLTP	SLTA	D3	S1	S2	Jumlah	%
2014	7	17	81	3	27	1	136	1,06
%	19,43	8	1,68	45,33	5,04		79,5	
2015	7	17	81	3	25	1	134	1,07
%	19,14	7,88	1,65	44,7	5,36		78,7	
2016	9	14	76	1	35		135	0,34
%	15	9,64	1,78	135	3,86		165,3	
2017	9	14	74	1	35		133	0,34
%	14,8	9,50	1,80	133	3,80		162,9	
2018	10	20	75	16	53		174	0,89
%	17,4	8,70	2,32	10,875	3,28		42,6	
Total	127,75	125,73	396,23	392,88	196,34	2	1240,9	3,70

Sumber : PDAM Tirta Galuh Ciamis dalam Angkatan 2014-2018 (diolah)

Tabel 1.1 menunjukkan banyaknya jumlah pegawai lima tahun ke atas menurut tingkat pendidikan di PDAM Tirta Galuh tahun 2014-2018 mengalami perkembangan yang fluktuatif. Yang menarik dalam dua tahun terakhir (2017 dan 2018) jumlah pegawai yang tamat S1 mengalami peningkatan yang cukup besar, dari 35 pegawai mengalami kenaikan menjadi 53 pegawai.

Tabel 1.2
Total Progres Sambungan Langganan Selama Lima Tahun Berdasarkan
Pemasangan SL Baru, Pemutusan SL, dan Penyambungan Kembali di Tujuh
Kantor Cabang PDAM Tirta Galuh Ciamis Tahun 2014-2018

CABANG	TOTAL				
	2014	2015	2016	2017	2018
Ciamis	7.202	7.109	7.025	7.918	9.048
Cisaga	-	-	1.489	1.741	2.038
Sindangkasih	7.743	7.955	8.013	8.024	8.350
Panumbangan	626	588	546	528	518
Kawali	2.508	2.695	2.905	3.036	3.250
Banjarsari / Bapamapura	2.502	2.737	2.666	3.234	3.681
Pangandaran	2.470	2.686	2.657	2.616	2.729
J U M L A H	23.051	23.770	25.301	27.097	29.614

Tabel 1.2 dan menunjukkan banyaknya total progress sambungan langganan selama lima tahun, berdasarkan pemasangan sambungan langganan baru, pemutusan sambungan langganan dan penyambungan kembali di tujuh kantor cabang PDAM Tirta Galuh Ciamis tahun 2014-2018 mengalami perkembangan yang fluktuatif. Yang menarik dalam tiga tahun terakhir yakni tahun 2014, 2015 dan 2016 pada cabang Ciamis selama tiga tahun mengalami perkembangan yang fluktuatif yakni tahun 2014 total mencapai 7.202 dan 2015 serta 2016 mengalami penurunan yakni 7.109 dan 7.025. Secara keseluruhan jumlah dari tujuh kantor cabang PDAM Tirta Galuh Ciamis yang mempunyai jumlah tertinggi yaitu tahun 2018 yakni 29.614 dan jumlah terendah yaitu tahun 2014 yakni 23.051.

Dengan demikian penulis melaksanakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Galuh Kabupaten Ciamis)”**.

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah penelitian ini:

1. Bagaimana komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Galuh Ciamis ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Galuh Ciamis ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Galuh Ciamis ?

4. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Galuh Ciamis ?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui komunikasi organisasi.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun manfaat teoritis yaitu:

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah pengetahuan berdasarkan ilmu manajemen sumber daya manusia, pengalaman, dan wawasan terutama yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Adapun manfaat praktis yaitu:

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini adalah agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang diterima untuk mempraktekkannya langsung ke lapangan kerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja serta menambah wawasan mengenai kinerja pegawai

serta komunikasi organisasi dan motivasi kerja khususnya bagi mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Galuh Ciamis dalam kinerja pegawai melalui komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Serta dapat diketahui apakah komunikasi organisasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai di PDAM Tirta Galuh sudah optimal atau belum.

3. Bagi Pihak Lain

Dari hasil penelitian, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan masukan bagi pihak lain yang memerlukan informasi serta mengembangkan lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

II. LANDASAN TEORITIS

1. Komunikasi Organisasi

Effendi (2009:122) mengemukakan pengertian komunikasi organisasi :

“Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung”.

Soesanto dalam Donni J.P dan Agus G. (2013: 87) terdapat indikator komunikasi organisasi :

1. Komunikasi Tegak (vertikal)
2. Komunikasi Data (horizontal)

3. Komunikasi Silang (diagonal)

2. Motivasi Kerja

Menurut Wayne F. Cascio dalam Hasibuan (2014:219) : “Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : merasa lapar, haus, dan bermasyarakat)”.

Menurut McClelland dalam Donni J.P (2016:207-209) bahwa indikator-indikator motivasi kerja meliputi :

- 1). Kebutuhan berprestasi
- 2). Kebutuhan kekuasaan
- 3). Kebutuhan berafiliasi

3. Kinerja Pegawai

Sutrisno (2011:151), bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah:

“Sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut istilah *performance appraisal*”.

Mondy, Noe Premeaux (1999) dalam Donni J. P (2016:271-272) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

- 1). Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- 2). Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- 3). Kemandirian (*Dependability*)

4). Inisiatif (*Initiative*)

5). Adaptabilitas (*Adaptability*)

6). Kerjasama (*Cooperation*)

III. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2012:5) “Metode penelitian bisnis dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis”.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis asosiatif dengan teknik *survey*.

Menurut Sugiyono (2013:13) yang dimaksud metode kuantitatif adalah :

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2012:7) adalah sebagai berikut :
:“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain”.

“Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara, atau angket mengenai keadaan sekarang dan mengenai subyek yang diteliti” (Ruseffendi, 2004:30) sementara kuantitatifnya menggunakan angket kuisioner untuk memperoleh data dan data tersebut diolah dalam analisis regresi.

Menurut Sugiyono (2016:21) metode asosiatif adalah :

“Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka

akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala”.

Disamping itu penggunaan metode ini untuk menguji hubungan antara variabel, Menurut Sugiyono (2013:11) pengertian metode survey adalah :

“Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis”.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Komunikasi Organisasi pada PDAM TirtaGaluhCiamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi organisasi yang ada pada PDAM Tirta Galuh Ciamis nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang komunikasi organisasi adalah sebesar 4.010 berada pada interval 3.735 – 4.613 sehingga hal ini berada pada kategori baik. Sejalan dengan pendapat Wursanto (2007:65) yang menyatakan bahwa, “Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi”.

2. Motivasi Kerja pada PDAM TirtaGaluhCiamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasikerja yang ada pada PDAM Tirta Galuh Ciamis nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang motivasi kerja adalah sebesar 4.512 berada pada interval 3.735 –4.613sehingga hal ini berada pada kategori baik. Sejalan dengan pendapat Malayu S.P.Hasibuan (2014:219) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

3. Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Galuh Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja pegawai yang ada pada PDAM Tirta Galuh Ciamis nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang kinerja pegawai adalah sebesar 5.013 berada pada interval 4.980 – 6.151 sehingga hal ini berada pada kategori baik. Sejalan dengan pendapat Harold Koontz dalam Hasibuan (2014:219) bahwa :

“Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”. Dalam lingkup penelitian ini Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Tabel 4.1
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden untuk variabel Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Galuh Ciamis

No	Variabel	Skor	Kriteria Penilaian
1	X ₁ (Komunikasi Organisasi)	4010	Positif/Sering/Baik
2	X ₂ (Motivasi Kerja)	4512	Positif/Sering/Baik
3	Y (Kinerja Pegawai)	5013	Positif/Sering/Baik

Sumber: Data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada PDAM Tirta Galuh Ciamis dapat dilihat bahwa untuk variabel X₁ (Komunikasi Organisasi) memperoleh skor 4010 yang dapat dikategorikan baik, X₂ (Motivasi Kerja) memperoleh skor 4512 dapat dikategorikan baik dan Y (Kinerja Pegawai) memperoleh skor 5013 yang dikategorikan baik. Sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan baik.

4. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Galuh Ciamis

Wiryanto dalam Khomsahrial Romli (2011:2) “Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi adalah 0,357 yang menunjukkan hubungan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Galuh Ciamis adalah korelasi positif sempurna. Nilai R juga positif, artinya apabila komunikasi organisasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai tersebut berada diantara interval 0,20 - 0,399 maka tingkat hubungan koefisien korelasinya adalah memiliki tingkat hubungan yang rendah. Hasil perhitungan juga menunjukkan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Galuh Ciamis sebesar 12,7% sementara 87,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan hasil uji hipotesis, diperoleh t_{hitung} sebesar 4,569 dan kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,05 dan $(dk) = (N-2) = 122 - 2 = 120$ adalah 1,65765, maka terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,569 > 1,65765$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak dan artinya variabel X_1 (Komunikasi Organisasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) atau dengan kata lain hipotesis yang peneliti ajukan yaitu komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima karena teruji kebenarannya.

Penelitian ini pun sejalan dengan Pace dan Faules (2013:25) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi memiliki arti penting karena tidak hanya

memberikan manfaat bagi orang-orang yang ingin memahami perilaku organisasi, tetapi juga memiliki aspek pragmatis bagi orang-orang yang ingin memperbaiki kinerjanya dalam suatu organisasi.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Galuh Ciamis

Daft (2010:373) yang mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi adalah 0,440 yang menunjukkan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Galuh Ciamis adalah korelasi positif sempurna. Nilai R juga positif, artinya apabila motivasi kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Nilai tersebut berada diantara interval 0,40 - 0,599 maka tingkat hubungan koefisien korelasinya adalah memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hasil perhitungan juga menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Galuh Ciamis sebesar 19,36% sementara 80,64% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan hasil uji hipotesis, diperoleh t_{hitung} sebesar 5,367 dan kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,05 dan $(dk) = (N-2) = 122 - 2 = 120$ adalah 1,65765, maka terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,367 > 1,65765$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak dan artinya variabel X_2 (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) atau dengan kata lain

hipotesis yang peneliti ajukan yaitu motivasikerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima karenateruji kebenarannya.

Sejalan dengan teori menurut Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.Holil dan Sriyanto (2010) dan Purnomo (2008) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

6. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Galuh Ciamis

Harold Koontz dalam Hasibuan (2014:219) bahwa “Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”. Dalam lingkup penelitian ini Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi adalah 0,580 yang menunjukkan hubungan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Galuh Ciamis adalah korelasi positif sempurna. Nilai R juga positif, artinya apabila komunikasi organisasi dan motivasi kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat.Nilai tersebut berada diantara interval 0,40 - 0,599 maka tingkat hubungan koefisien korelasinya adalah memiliki tingkat hubungan yang sedang.Hasil perhitungan juga menunjukkan pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di

PDAM Tirta Galuh Ciamis sebesar 33,64% sementara 66,36% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan hasil uji hipotesis, diperoleh F_{hitung} sebesar 30.162 dan kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,05 (dk) pembilang = 2 dan (dk) penyebut = $(n-k-1) = 122 - 3 - 1 = 118$ adalah , maka terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30,162 > 3,07$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel X_1 (Komunikasi Organisasi) dan X_2 (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) atau dengan kata lain hipotesis yang peneliti ajukan yaitu Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima karena teruji kebenarannya, maka artinya secara simultan berpengaruh signifikan antara Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Galuh Ciamis.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Uji Signifikan untuk Variabel Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Galuh Ciamis

No	Variabel	T_{hitung}	t_{tabel}	F_{hitung}	F_{tabel}	Kriteria Penilaian
1	X_1, Y	4,569	1,65765			Hipotesis diterima
2	X_2, Y	5,367	1,65765			Hipotesis diterima
3	X_1, X_2, Y			30.162	3,07	Hipotesis diterima

Sumber: Data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 rekapitulasi uji signifikan untuk variabel komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada PDAM Tirta Galuh Ciamis dapat dilihat bahwa untuk variabel X_1 (Komunikasi Organisasi), Y (Kinerja Pegawai) terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,569 > 1,65765$, maka artinya hipotesis yang peneliti ajukan yaitu komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima karena teruji kebenarannya. Untuk variabel X_2 (Motivasi

Kerja), Y (Kinerja Pegawai) terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,367 > 1,65765$, maka artinya hipotesis yang peneliti ajukan yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima karena teruji kebenarannya. Selanjutnya pengaruh variabel X_1 (Komunikasi Organisasi) dan X_2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $30.162 > 3,07$, maka artinya secara simultan berpengaruh signifikan antara Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Galuh Ciamis.

V. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

1). Penelitian ini menunjukkan Komunikasi Organisasi pada PDAM Tirta Galuh Ciamis nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang komunikasi organisasi adalah sebesar 4.010 berada pada interval 3.735 – 4.613 sehingga hal ini berada pada kategori baik, yang artinya komunikasi antar unit atau divisi sudah terjalin sehingga segala informasi mengenai perusahaan dapat segera terkoordinasikan dengan unit yang bersangkutan. Motivasi Kerja pada PDAM Tirta Galuh Ciamis nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang motivasi kerja adalah sebesar 4.512 berada pada interval 3.735 – 4.613 sehingga hal ini berada pada kategori baik, sehingga seluruh pegawai bekerja keras dan berkompetisi untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Galuh Ciamis nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang kinerja pegawai adalah sebesar 5.013 berada pada interval 4.980 – 6.151 sehingga hal ini berada pada kategori baik, hal ini tercipta karena komunikasi dan motivasi kerja yang sudah terjalin dengan baik di dalam perusahaan.

- 2). Koefisien korelasi komunikasi organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif, hubungan positif ini dapat diartikan apabila komunikasi organisasi meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat.
- 3). Koefisien korelasi motivasi kerja dan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang positif, hal ini membuktikan apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat.
- 4). Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan memiliki hubungan sedang. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini diterima.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan saran - saran sebagai berikut :

- 1) Komunikasi Organisasi pada PDAM Tirta Galuh Ciamis termasuk dalam interpretasi kategori baik. Skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator komunikasi silang dari pernyataan Saudara mendapatkan informasi berkaitan dengan pekerjaan saudara dari divisi lain dengan total skor 423 dengan presentase 69,34%. Masing-masing anggota organisasi dituntut untuk saling berhubungan antara satu sama lainnya, sehingga diantara mereka terdapat adanya komunikasi internal yang baik dan harmonis agar dalam pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik dan lancar.
- 2) Motivasi Kerja pada PDAM Tirta Galuh Ciamis termasuk dalam interpretasi kategori baik. Skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator

kebutuhan berprestasi dari pernyataan pujian yang diberikan atasan memotivasi Saudara untuk bekerja lebih baik lagi dengan total skor 395 dengan presentase 64,75%. Maka seharusnya pimpinan perusahaan lebih menghargai saran dan ide dari karyawan, agar setiap permasalahan yang muncul dapat diselesaikan dengan baik dan karyawan termotivasi untuk terus introspeksi diri serta meminimalisir kesalahan.

- 3) Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Galuh Ciamis termasuk dalam interpretasi kategori baik. Skor indikator yang paling rendah yaitu pada adaptabilitas (*adaptability*) dari pernyataan perusahaan fleksibel dengan perubahan yang terjadi sesuai kondisi saat ini dengan total skor 401 dengan presentase 65,74%. Untuk meningkatkan hal ini pemimpin perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengungkapkan ide dan sarannya, agar karyawan merasa dihargai dan terus berkontribusi baik untuk meningkatkan kinerja dirinya dan perusahaan.
- 4) Berdasarkan hasil dan analisis yang telah dilakukan peneliti, penelitian ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, sehingga masih banyak yang perlu diperhatikan dan diperbaiki lagi untuk penelitian selanjutnya. Peneliti memberikan saran agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi efektivitas karir karyawan, serta mencari teori – teori yang relevan dengan keadaan sekarang agar penelitian yang dilakukan memberikan hasil yang lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdur rahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2006. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan masalah, edisi revisi, cetakan: 5. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen : dasar, pengertian, dan masalah, edisi revisi*, Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2001. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. et. al. 2005. *Organizational Behavior and Management. Seven edition*. Jakarta: Erlangga.
- Koontz, H. et. al. 1984. *Management. Eighth Edition*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Donni J dan Garnida, Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2007. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Lisa Ayu Sumaryanti
NIM : 3402150287
Tempat Tanggal Lahir : Ciamis, 26 Juli 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Bojongmalang RT 08/RW 04
Kelurahan Bojongmalang Kecamatan Cimaragas
Kabupaten Ciamis
Email : lisaayusumaryanti@gmail.com
Nama Ayah Kandung : Aan Sumarna
Nama Ibu Kandung : Yanti
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 1 Bojongmalang (2003-2009)
2. SMPN 1 Cimaragas (2009-2012)
3. SMA Bina Putera Banjar (2012-2015)
4. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Galuh Ciamis (2015-2019)