



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL MEDAN

Tiur Rajagukguk, Desy Fitriana, Evelin Febriana

Universitas Methodist Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Maret 2018

Disetujui April 2018

Dipublikasikan Juni 2018

Keywords:

Komunikasi; motivasi; kinerja pegawai

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan. Variabel motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan. Secara serempak, variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan. Namun perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel komunikasi dan motivasi relatif kecil sebesar 26,2%.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan sangat didukung oleh kesatuan dan keselarasan dari keseluruhan komponen yang ada dalam perusahaan yang mampu memberikan respon yang positif terhadap perusahaan. Pegawai atau tenaga kerja sebagai sumberdaya manusia, dalam suatu instansi merupakan komponen yang ada dalam instansi yang penting dalam usaha pencapaian tujuan instansi, untuk dapat mencapai tujuan tersebut pimpinan instansi sebaiknya memberikan perhatian khusus terhadap para pegawai berupa motivasi melalui upah atau gaji yang diterimanya.

Peranan seorang pimpinan sangat diperlukan dalam membina tenaga kerja, agar pelaksanaan tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik serta

menciptakan kerja sama yang serasi antara pihak manajemen dengan pihak tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan yang dinamis.

Motivasi kerja merupakan dorongan-dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan ia bersemangat melakukan pekerjaan yang diberikan. Motivasi tersebut dapat dibangkitkan dengan berbagai jenis motivasi yang tersedia. Secara garis besar terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan negatif. Motivasi positif merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau berperilaku sesuai yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan mendapatkan penghargaan, sedangkan motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar

melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan cara menciptakan ketakutan.

Motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan pegawai, oleh sebab itu di dalam pemberian motivasi harus bertitik tolak dari kebutuhan pegawai itu sendiri. Dalam hal ini juga perlu diperhatikan faktor-faktor yang lain seperti kepribadian, kehidupan emosional karyawan, faktor lingkungan dan kehidupan sosial. Kemauan serta komunikasi akan mengarahkan seorang manajer Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penetapan dan pengembangan diri pegawai sehingga tercapai efektivitas sumber daya manusia. Kreativitas dan kinerja pegawai dipadukan secara seimbang dan dijadikan menjadi satu kekuatan kerja yang ampuh. Jika kinerja pegawai rendah maka kinerja instansi juga buruk, dan sebaliknya, jika kinerja pegawai cukup tinggi maka kinerja instansi secara keseluruhan juga akan baik. Organisasi yang berprestasi akan lebih mampu bertahan hidup di tengah-tengah persaingan industri yang semakin ketat.

melalui komunikasi yang baik, nantiya dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan kenyamanan bekerja pada diri pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian, apabila rasa kenyamanan bekerja terwujudkan, maka pegawai akan bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu prestasi yang lebih baik.

Melalui komunikasi yang baik dan motivasi maka kegairahan kerja pegawai akan semakin meningkat. Tenaga kerja

manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan karena mereka menjadi pengelola dan pengarah faktor produksi lainnya. Untuk melihat apakah Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan telah melaksanakan komunikasi yang baik dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka penelitian ini dilakukan.

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan?

TELAAH TEORI

Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan cara untuk memudahkan manajemen. Seorang manajer harus menjadi komunikator yang baik. Manajer yang tidak dapat berkomunikasi dengan bawahannya tentang pekerjaan-pekerjaan atau tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang perlu dilakukannya tidak akan berhasil menyuruh bawahan mengerjakannya. Sebaliknya apabila bawahan tidak dapat berkomunikasi secara bebas, baik dan benar dengan manajernya, maka informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara sukses tidak akan berhasil.

Gambaran tentang komunikasi ialah dengan mempercayai bahwa saling memahami dan saling pengertian terjadi karena satu orang berbicara dengan orang lain (satu orang atau lebih) atau karena hal-hal yang telah dituliskan seseorang dibaca orang lain.

Menurut Tandowijoyo (2012:14) bahwa “Komunikasi merupakan suatu proses saat orang berusaha untuk menyampaikan informasi dan mendapatkan hal-hal yang menjadi sasarannya”.

Menurut Robbins (2010:311) bahwa elemen-elemen serta proses-proses yang terlibat dalam proses komunikasi adalah:

- a. Sumber komunikasi.
- b. Pengkodean, empat kondisi yang mempengaruhi pesan terkode adalah keterampilan, sikap, pengetahuan dan sistem sosial budaya.
- c. Pesan. Merupakan suatu produk fisik yang sebenarnya dari pengkodean sumber. Pesan kita dipengaruhi oleh kode atau kelompok symbol yang kita gunakan untuk mentransfer makna, isi dari pesan itu sendiri dan keputusan yang kita ambil dalam memilih dan menata kode dan isi.
- d. Saluran adalah medium lewat mana pesan itu berjalan. Medium dipilih oleh sumber, yang harus menentukan saluran mana yang formal dan mana informal.
- e. Umpan balik. Jika sumber komunikasi menkodekan pesan yang dikodekan. Jika pesan itu dikembalikan kepada sistemnya, kita memperoleh umpan balik. Umpan balik merupakan pengecekan mengenai seberapa

suksesnya kita dalam mentransfer pesan, seperti dimaksudkan semula. Umpan balik menentukan apakah pesan itu dipahami atau tidak.

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen dan merupakan fungsi yang tergolong paling erat hubungannya dengan manusia. Dapat dikatakan bahwa masalah motivasi merupakan masalah pengelolaan unsur manusia, mengingat peranan manusia sangat menentukan dalam proses produksi, maka motivasi merupakan suatu cara yang mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya, untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara umum motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak bekerja keras dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang mereka miliki.

Untuk mendorong dan menggerakkan bawahan bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak. Motivasi menuntut agar manajer mengetahui bagaimana memberikan motivasi kepada para pegawainya, bagaimana ia menyediakan waktunya untuk berusaha memperoleh masukan dari orang-orang bawahan, tentang masalah yang dihadapi.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dengan antusias, untuk memperoleh produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi hanya dapat diberikan kepada yang mau dan mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (*motivation*) atau motif yang dikemukakan Handoko (2010:45) antara lain: Kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*) dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Untuk lebih jelasnya, di bawah ini dikemukakan beberapa pengertian motivasi dari beberapa ahli manajemen, sebagai berikut :

1. Motivasi menurut Mathis dan Jackson (2012:17) bahwa: “Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”.
2. Hasibuan (2010:143) mengidentifikasikan bahwa: “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. Batasan lain mengenai pengertian motivasi dikemukakan oleh Wursanto (2010:2), seperti kutipan berikut: “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu,

yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme persintesi dalam hal meleksanakan kegiatan – kegiatan”.

Dari pengertian motivasi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa seseorang akan bekerja dengan segala upaya apabila adanya dorongan dari dalam individu yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tindakan dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Memahami motivasi merupakan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut. Dalam memberi inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk melakukan tindakan seperti apa yang dikehendakinya tetapi harus mengetahui dengan cara bagaimana upaya orang lain mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Disini terlihat hubungan yang erat antara motivasi dengan pemimpin, karena kepemimpinan yang baik akan memberi suatu teladan, bimbingan, semangat, dan instruksi yang baik pula.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja, baik faktor individu yang sering disebut faktor internal ataupun faktor yang berasal dari luar individu atau dari lingkungan atau disebut dengan faktor eksternal. Untuk mengukur motivasi dan menilai tingkat motivasi karyawan dalam suatu organisasi, menurut Siagian bahwa motivasi bukanlah hal yang selalu berwujud dalam bentuk-bentuk kongret

yang segera dapat dilihat. Yang dapat diidentifikasi adalah manifestasinya dalam bentuk perilaku orang perorang dalam organisasi, seperti misalnya produktivitas, tingkat kemangkiran, kepuasan kerja, dan tinggi rendahnya keinginan pindah kerja ke organisasi lain.

Menurut Saydam (2012:72) bahwa faktor ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern.

1. Faktor intern yang mempengaruhi motivasi yaitu kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kepuasan kerja, dan kebutuhan.
2. Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi mencakup antara lain lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat digambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah pemberian banyak perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, karena dengan demikian karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dimana karyawan dapat memberikan secara maksimal kepada perusahaan. Untuk menjaga dan memelihara motivasi kerja karyawan perusahaan agar tetap baik, pihak perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi karyawan, agar tetap bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Pengertian Kinerja

Bagi orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia pada umumnya sependapat bahwa pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan. Pentingnya kinerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu: kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Menurut Suprianto (2012:12) “Kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu”. Bagi karyawan kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan kinerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi kinerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi.

Menurut Riani (2010:97), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Jadi berdasarkan definisi di atas, dapat kita ambil kesimpulan bahwa kinerja itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan.

Menurut Siagian (2011:34) unsur-unsur kinerja yang menjadi indikator adalah:

1. Ketepatan waktu penyelesaian. Pegawai harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka pegawai memiliki prestasi kerja yang baik.
2. Kualitas hasil kerja. Pegawai harus mampu memberikan kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan agar dapat memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan. Jika pegawai menghasilkan kualitas yang baik maka pegawai sudah bisa dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik.
3. Inisiatif mengatasi kesulitan. Pegawai dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila bisa memberikan inisiatif atau jalan keluar dari setiap permasalahan di dalam organisasi atau perusahaan jika diminta oleh pemimpin atau atasan.
4. Kerjasama. Pegawai harus mampu bekerjasama dengan semua orang di dalam perusahaan baik dengan sesama pegawai ataupun atasan di dalam bekerja maupun mencari solusi dari setiap permasalahan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Jika sudah mampu bekerjasama dengan baik maka pegawai bisa dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik.
5. Jujur. Pegawai yang baik harus memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi atau

perusahaannya di dalam mengerjakan setiap tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maka pekerjaanpun akan diselesaikan dengan baik sehingga prestasi kerjapun meningkat.

Kerangka Berpikir

Komunikasi dalam hampir semua perusahaan secara jelas merupakan suatu proses yang dinamik. Dalam suatu perusahaan, penyampaian informasi yang akurat dan pemahaman atas informasi dari satu unit (pengirim) ke unit lain (penerima) tidak hanya vital dalam perumusan dan implementasi tujuan perusahaan, tetapi juga merupakan peralatan dan sarana penting agar kegiatan-kegiatan dalam perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik. Komunikasi yang baik dan lancar itu sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk memperlancar atau mendukung jalannya perusahaan.

Komunikasi yang baik akan dapat memberikan berita sehingga karyawan mengetahui apa yang akan dan harus dilakukan. Adapun manfaat komunikasi dalam perusahaan adalah untuk menghubungkan semua unsur yang melakukan komunikasi pada perusahaan sehingga menimbulkan rasa bersatu, setia kawan dan loyalitas. Melalui komunikasi yang efektif dalam perusahaan, pihak manajer dapat mengetahui saran, tanggapan terhadap kebutuhan karyawan sehingga dapat mengambil suatu kebijaksanaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan pihak karyawan dapat memahami pekerjaan mereka dengan baik, dapat melakukan koordinasi dengan atasan dan rekan kerja sehingga tercipta rasa keterikatan dan loyalitas karyawan

terhadap perusahaan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pemimpin yang memberikan perhatian khusus terhadap pegawai dapat merangsang mereka untuk dapat bekerja dengan giat, karena pegawai berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi (Winarto, 2017). Perhatian tersebut dapat memberikan motivasi kerja yaitu dorongan-dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan ia bersemangat melakukan pekerjaan yang diberikan. Pegawai dapat menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada didalam organisasi. Dengan menggunakan berbagai fasilitas kerja tersebut, pegawai dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai kearah tujuan yang akan dicapai.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan.

H₂: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan.

H₃: Ada pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang terdapat Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan yang berjumlah 234 orang. Sugiyono (2010:91) mengatakan bahwa "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Maka jumlah sampel yang diteliti adalah 70 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan secara *accidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dengan ketentuan bahwa pegawai yang diambil sebagai sampel adalah pegawai dengan masa kerja minimum 2 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis, data diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian menyatakan bahwa semua item pertanyaan konstruk komunikasi, motivasi, dan kinerja valid dan reliabel. Selanjutnya, data juga diuji 3 komponen uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Data penelitian lolos uji asumsi tersebut.

Hasil uji regresi linier berganda disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	3.630	1.093		
Komunikasi	0.068	0.363	0.718	Signifikan
Motivasi	0.633	4.825	0.000	Signifikan
<i>R Square</i>	= .284	F hitung = 13.256		
<i>Adjusted R Square</i>	= .262	Sig = 0,000		

Dari hasil pengujian hipotesis bahwa komunikasi pada perusahaan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja. Keadaan tersebut disebabkan adanya hambatan-hambatan komunikasi pada perusahaan baik yang bersifat personal maupun yang bersifat kelembagaan. Menurut responden bahwa hambatan kelembagaan komunikasi tersebut disebabkan secara prosedural terdapat banyak unit organisasi yang tidak dapat secara langsung berkomunikasi. Hambatan personal disebabkan masih terdapat banyak pegawai yang kurang mampu berkomunikasi secara efektif, sehingga sasaran komunikasi menjadi tidak tercapai.

Di samping itu, manajemen perusahaan juga tidak dapat menggunakan komunikasi selentingan untuk menangkap kepentingan umum pada perusahaan sehingga gairah kerja menjadi kurang. Sebagai akibatnya, komunikasi pada perusahaan mempunyai pengaruh yang tidak nyata terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Menurut responden bahwa motivasi

dalam bentuk imbalan material yang diterima pegawai cukup sesuai dengan beban kerja dan dapat mencukupi kehidupan sehari-hari. Di samping itu perusahaan juga memberikan tindakan hukuman yang tegas atas kesalahan yang dilakukan pegawai, sehingga tindakan motivasi tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun demikian masih terdapat beberapa unsur motivasi yang kurang dipenuhi pada perusahaan, yaitu penghargaan atas keberhasilan pegawai dan pemberian kompensasi dalam bentuk pengembangan kemampuan pegawai. Kedua unsur motivasi tersebut penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yang berarti akan meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan, nilai t-hitung < t-tabel (0,363 < 1,996) maka H₀ diterima, artinya secara parsial komunikasi

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh manajemen maka kinerja pegawai akan meningkat secara nyata, nilai t-hitung > t-tabel ($4,825 > 1,996$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja.
3. Secara serempak, variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan. Namun perubahan kinerja yang dapat dijelaskan oleh perubahan variabel komunikasi dan motivasi relatif kecil.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Perusahaan sebaiknya mengupayakan agar hambatan-hambatan komunikasi pada perusahaan dapat ditekan sekecil mungkin. Perusahaan juga perlu menggunakan komunikasi selentingan untuk menangkap dan memenuhi kepentingan umum sehingga semangat kerja dapat ditingkatkan.
2. Perusahaan perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berhasil dalam pelaksanaan pekerjaan serta berupaya memberikan kompensasi berupa pengembangan kemampuan.

Abdullah, Ma'ruf, 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Pressindo

Amin, Widjaja, 2008. Dasar-Dasar Relationship Management. Jakarta : Harvarindo

A. Dale, Timpe, 2001. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/ Performance. Jakarta: Elex Media Komputindo

Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.

Badriah, Mila, 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia

Bovee, Courtland L. dan Thill, John V. (2007). Komunikasi Bisnis, Edisi Kedelapan, Jilid 1, Indeks. Jakarta.

Cangara, Hafied. 2009. Pengantar Ilmu Komunikasi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Dwiyanto, Agus. 2002. Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik. UGM: Yogyakarta.

Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relation and Public Relations*. Bandung: Mandar Maju

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan, H. Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

DAFTAR PUSTAKA

Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Purwanto, Djoko. 2006. Komunikasi Bisnis. Jakarta: Erlangga

Rakhmat, Jalaludin. 2008. Psikologi Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Ruslan, Rosady. 2006. Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Santoso. 2010. Teori-Teori Psikologi Sosial. Bandung: Refika Aditama

Siagian, Sondang. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung

Wibowo, 2011. Manajemen perubahan Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).