

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LILIRIAJA

Sukma Aini¹, Asmini², Maryana Laodi³

Program Studi Manajemen

STIE Lamappapoleonro Soppeng

e-mail : Sukma.aini@stie.ypls.ac.id¹, asmini@stie.ypls.ac.id², 01601005@mhs.stie.ypls.ac.id³

ABSTRAK

Pegawai yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja institusi akan memiliki motivasi kerja yang tinggi pada institusi, yang secara langsung ataupun tidak langsung motivasi tersebut merupakan perwujudan loyalitas mereka atau hanya sekedar suatu balas budi pegawai pada institusi, sehingga dengan motivasi kerja tersebut pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar kelangsungan hidup institusi semakin baik. Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Liliriaja dan Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Liliriaja. Jenis Penelitian ini dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, artinya metode ini akan menggambarkan fenomena yang ada pada obyek penelitian apa adanya. Dalam hal ini, penulis melaksanakan peninjauan langsung sumber daya manusia yang ada pada Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. Teknik Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen, artinya variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liliriaja. Hasil analisis data Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi instrinsik dengan kinerja pegawai kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi dengan kinerja pegawai kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : Motivasi Intrinsik, Regresi Linear, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employees who understand the importance of improving institutional performance will have high work motivation at the institution, which directly or indirectly the motivation is a manifestation of their loyalty or just an employee's return to the institution, so that with this work motivation employees will try to improve their performance so that continuity institutional life is getting better. The purpose of this study is to determine the effect of intrinsic motivation on the performance of the Liliriaja District Office employees and to determine the effect of communication on the performance of the Liliriaja District Office employees. This type of research uses a qualitative descriptive analysis method, meaning that this method will describe the phenomena that exist in the research object as it is. In this case, the authors carry out a direct review of existing human resources at the Liliriaja District Office, Soppeng Regency. The data analysis technique used in this study uses Multiple Regression analysis to find out how the dependent variable is, meaning the variables that affect the performance of the Liliriaja District Office employees. The results of data analysis There is a positive and significant effect between the intrinsic motivation variable and the performance of the office employees of the Liliriaja District, Soppeng Regency and there is a positive and significant influence between the communication variable and the performance of the office employees of the Liliriaja District, Soppeng Regency.

Keywords: Intrinsic Motivation, Linear Regression, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam

menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah, baik itu secara langsung (melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi) maupun

secara tidak langsung (melalui tulisan atau surat pembaca pada media massa). Kritikan tersebut tanpa terkecuali mulai dari pemerintah pusat sampai ke pemerintahan terendah.

Dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 Tentang Kecamatan pasal 1 butir e, Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai Perangkat daerah kabupaten/kota. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kecamatan tidak bisa terlepas dari kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah kabupaten (termasuk pembinaan dan pengawasan aparatnya). Begitu juga dengan pelaksanaan otonomi daerah, kecamatan merupakan bagian dari pelaksanaan otonomi daerah itu sendiri.

Konsekuensi dari hal tersebut pemerintah kecamatan dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan tugas yang semakin berat. Karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah kecamatan baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik.

Kecamatan Liliriaja merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Soppeng dan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Soppeng dan dipimpin oleh seorang Camat yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng Nomor 05 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Pemerintah Kabupaten Soppeng.

Melalui kantor kecamatan Liliriaja ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Beberapa perizinan yang sering dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahan surat keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahan permohonan cerai, belum nikah, dan nikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air

tanah, penggalian mata air, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf. Ada banyak fungsi dan tugas lain dari kantor kecamatan, segera kunjungi kantor kecamatan terdekat ini untuk informasi layanan-layanan lainnya

Pusat pemerintahan berada di Cangadi, Kelurahan Appanang, Kecamatan Liliriaja Wilayah meliputi 3 (tiga) Kelurahan dan 5 (lima) desa yaitu Kelurahan Appanang, Kelurahan Galung, Kelurahan JennaE, Desa Timusu, Desa Barang, Desa Jampu, Desa Rompegading, Desa Patojo, dan memabawahi 145 RT dan 51 RW.

Rendahnya kinerja pelayananakan membangun citra buruk pada pegawai pada Kantor Kecamatan Liliriaja, dimana masyarakat yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada masyarakat lainnya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus pada Kantor Kecamatan Liliriaja, dalam hal ini masyarakat setempat dalam wilayah kecamatan tersebut akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Kecamatan Liliriaja.

Observasi awal untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liliriaja dilakukan dengan mewawancarai pejabat penilai satuan kerja pegawai. Diketahui bahwa dari segi kuantitas, kinerja pegawai belum maksimal yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan. Motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, karena terdapat beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian juga dengan komunikasi, kurangnya komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan menyebabkan beberapa informasi yang ada sering tidak tersampaikan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa kinerja pegawai dari segi kualitas belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan adanya keluhan dari masyarakat atas lambatnya pelayanan. Masih adanya peralatan kerja yang rusak dikarenakan kesalahan dalam pemakaian menunjukkan tidak semua pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar operasional.

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Liliraja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Liliraja

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di ambil dalam pelaksanaan penelitian ini adalah :

- a. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pimpinan dan pegawai dalam lingkup Kantor Kecamatan Liliraja tentang peningkatan kinerja Pegawai.
- b. Sebagai bahan acuan atau literatur untuk memperkaya wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Menurut Handoko (2014) "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi."

Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja

yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata "movere" yang berarti mendorong atau menggerakkan. Siagian (2014) mengemukakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi instrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Dalam kondisi tersebut diatas, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi. Sebagaimana kita ketahui motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu, Atau dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiamenya dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan disiplin kerja, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Disiplin kerja dan kecakapan karyawan tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan untuk bekerja. Tujuan dari motivasi adalah jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dan seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks sebuah kantor atau organisasi maupun dalam kehidupan lainnya.

3. Motivasi Intrinsik

Menurut Singgih D. Gunarsa, (2008) motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri.

Sebagai contoh konkrit, seorang pegawai itu melakukan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal karena betul-betul ingin mengabdikan, menambah wawasan dan keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain. "*intrinsic motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purposes*". Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Seperti tadi dicontohkan bahwa

seorang pegawai, memang benar-benar ingin mengabdikan kepada bangsanya, bukan karena ingin pujian atau ganjaran. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

4. Komunikasi

Komunikasi secara etimologis berasal dari perkataan Latin "*communicatio*". Istilah ini bersumber dari perkataan "*communis*" yang berarti sama; sama disini maksudnya sama makna atau sama arti. Komunikasi menurut Everett M. Rogers seperti yang dikutip Onong Uchjana Effendy adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. (Effendy, 2000).

Proses komunikasi biasanya dilakukan dengan pengoperan lambang-lambang verbal yaitu dengan lisan atau tulisan untuk menyampaikan pesan kepada orang lain, tetapi bukan hanya lambang-lambang verbal saja yang dapat dilakukan dalam komunikasi, lambang-lambang non verbal seperti gerak tubuh, warna, gambar dan sebagainya dapat juga digunakan untuk menyampaikan pesan dalam proses komunikasi.

Komunikasi dalam organisasi adalah komunikasi di suatu organisasi yang dilakukan pimpinan, baik dengan para karyawan maupun dengan khalayak yang ada kaitannya dengan organisasi, dalam rangka pembinaan kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Effendy, 2000). Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi yang efektif sangat penting bagi para manajer, paling tidak ada dua alasan, pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai; kedua, komunikasi adalah kegiatan dimana para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka. Proses Komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Informasi harus dikomunikasikan kepada stafnya

agar mereka mempunyai dasar perencanaan, agar rencana-rencana itu dapat dilaksanakan. Pengorganisasian memerlukan komunikasi dengan bawahan tentang penugasan mereka. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan kelompok dapat tercapai. Jadi seorang manajer akan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen melalui interaksi dan komunikasi dengan pihak lain. Sebagian besar waktu seorang manajer dihabiskan untuk kegiatan komunikasi, baik tatap muka atau melalui media seperti Telephone, Hand Phone dengan bawahan, staf, langganan dsb. Manajer melakukan komunikasi tertulis seperti pembuatan memo, surat dan laporan-laporan, jadi yang dimaksud dengan Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005). Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, artinya metode ini akan menggambarkan fenomena yang ada pada obyek penelitian apa adanya. Dalam hal ini, penulis melaksanakan peninjauan langsung sumber daya manusia yang ada pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng dalam rangka memperoleh data yang valid tentang hal-hal yang diperlukan dalam penelitian.

2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen yang dapat digunakan

untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja sebanyak sebanyak 37 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena itu, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik sampling jenuh* adalah suatu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014), sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 37 orang responden.

3. Metode Pengumpulan Data

- Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses tersusun dari berbagai proses biologis maupun psikologis. Teknik ini digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2014). Observasi dilakukan untuk mengamati keadaan yang ada di lapangan.
- Dokumentasi ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.
- Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Apabila ada kesulitan dalam memahami kuesioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti. Angket ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai faktor-faktor dari variable X1 dan X2 yang mempengaruhi kinerja (Y) dengan menggunakan skala interval.

4. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi

Berganda. Maksud memilih analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen, artinya variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liliriaja.

Regressi Berganda yang penulis gunakan adalah :

$$Y=A+b_1X_1 + b_2X_2 + \dots\dots\dots b_nX_n$$

Untuk dua variabel :

$$Y= a+b_1X_1+b_2X_2$$

Dimana:

Y adalah kinerja

X1 adalah variabel motivasi intrinsik

X2 adalah variabel komunikasi

b adalah koefisien regresi

a adalah Konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item – item yang tersaji dalam kuesioner benar – benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (Sugyono, 2005).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis dengan menggunakan nilai r untuk melihat valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan dan tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% jika r hitung < r tabel maka disimpulkan pertanyaan tersebut tidak valid sehingga harus dibuang dan sebaliknya (Sugyono, 2005).

Untuk menguji konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji kemampuan satu instrument dalam mengukur suatu kelompok tentang apa yang seharusnya diukur (Sugyono,

2005). Instrument yang valid berarti alat ukur tersebut dapat apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini pengujian validitas instrument yang digunakan adalah pengujian validitas konstruk, pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis factor, dimana analisis factor merupakan analisis konfirmatori sehingga sehingga seluruh item yang mewakili suatu variabel tertentu tidak terletak pada satu faktor atau komponen asalkan masih tetap memiliki faktor loading lebih dari 0,5.

Pada prinsipnya analisis faktor digunakan untuk mereduksi data yaitu proses untuk meringkas sejumlah validitas menjadi lebih sedikit dan menamakannya sebagai faktor. Pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan penerimaan skor *factor loading* $\geq 0,5$. Hal ini berarti bahwa item yang memiliki skor lebih dari 0,5 dihilangkan dari analisis selanjutnya.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk itu uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha cronbach* (Sugyono, 2005).

Dalam penelitian ini ada dua variabel independen yaitu motivasi instrinsik (X1) dan komunikasi (X2) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja (Y), motivasi instrinsik terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility dan advancement*. Sedangkan variabel komunikasi (X2) terdiri dari indikator; pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik.

Proses perhitungan analisis faktor untuk uji validitas dan perhitungan nilai cronbach alpha untuk uji reliabilitas instrumen digunakan bantuan program SPSS versi 200.

Suatu instrument akan reliable apabila instrument tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (alpha)

nilainya > 0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Reliabilitas dapat dipahami sebagai pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan suatu alat ukur dalam menghasilkan data yang konsisten. Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. apabila nilai Composite Reliability $\rho_c > 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan $\rho_c > 0,6$ dikatakan cukup reliable.

Dalam PLS, uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan Cronbach's Alpha. Cronbach alpha dikatakan baik apabila $\alpha \geq 0,5$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha \geq 0,3$ (Ghozali, 2014).

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh antara variabel X yang terdiri dari X1 dan X2 terhadap variabel Y yakni kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng.

Table 1. Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39.978	4.476		8.931	.000
Motivasi intrinsik	.012	.063	.031	.184	.005
Komunikasi	.091	.074	.209	1.233	.006

Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan diatas yang berdasarkan data yang diperoleh melalui angket maka diperoleh persamaan regresi berganda untuk dua indikator yakni motivasi intrinsik dan komunikasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liriaja. Bila hasil perhitungan dimasukkan ke dalam persamaan di atas diperoleh nilai sebesar :

$$\hat{Y} = 39,978 + 0,012 X_1 + 0,091 X_2$$

Dari persamaan di atas diperoleh koefisien regresi bernilai positif dari motivasi intrinsik (X1) dan komunikasi (X2), terhadap kinerja (Y).

Hal ini berarti bahwa: Nilai B Constant sebesar **39,978** menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka kinerja sebesar **39,978** atau positif. Nilai B motivasi intrinsik (X1) = 0,012 merupakan koefisien regresi yang artinya apabila motivasi intrinsik (X1) meningkat maka kinerja (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel komunikasi konstan.

Nilai B komunikasi (X2) = 0,091 merupakan koefisien regresi yang artinya apabila komunikasi (X2) meningkat maka kinerja (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi intrinsik konstan. Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng, akan naik bilamana motivasi intrinsik dilaksanakan melalui indikator *Achievement, Recognition, Work it self, Responsibility Advancement*.

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk bekerja secara baik guna mencapai kinerja yang lebih tinggi (Herzberg dalam Gibson, 2009). Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat.

Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng dapat ditingkatkan melalui motivasi intrinsik organisasional yang

mempunyai indikator yaitu ; *Achievement, Recognition, Work it self, Responsibility Advancement.*

Berdasarkan perhitungan regresi berganda dan korelasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi (X2) juga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng, sehingga hipotesis 2 terbukti.

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai, kesenjangan pegawai dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja pegawai. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja pegawai.

Komunikasi membantu perkembangan motivasi intrinsik dengan menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi intrinsik dengan kinerja pegawai kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi dengan kinerja pegawai kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung
- Bambang Wahyudi (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulta, Bandung.
- Cascio, W.F. 1992. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work.*
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management* New Jersey: Prentice Hall.
- Effendy, Onong. 2000. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : PT.Rosdakarya.
- Flippo, Edwin B. (2012). *Personnel management* sixth edition. McGraw-Hill
- Gie, The Liang. 2007, *Ensiklopedi Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta
- Handoko, T.hani. 2014 *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta :BPFE.
- Henry, Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*,. Yogyakarta, STIE YPKN.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management*. (An Experimental Approach International Edition). Mc. Graw-Hill Inc.
- Luthans, Fred, 2011. *Organizational Behaviour*, Seventh Edition, McGraw Hill,.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Erlangga
- Prayitno, Elida. (1989). *Motivasi Dalam Belajar dan Berprestasi*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI

- Rakhmat, Jalaludin, 2003. Psikologi Komunikasi, Bandung : Remaja Rosdakarya*
- Siagian, P. Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Bumi Aksara., Jakarta.*
- Singgih D. Gunarsa. (2008). Psikologi Perawatan. Jakarta: Gunung Mulia.*
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media. Group.*
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung*
- Tika, P. (2006). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Veithzal Rivai, 2011. Manajemen SumberDaya Manusia.Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada*
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada*
- Winardi. (2004). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo. Persada*
- Wiryanto. 2005. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Gramedia Wiasarana. Indonesia*