



Pengaruh Komunikasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan Dan Patroli Di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan

Makmun Makmun¹, Ana Sriekeaningsih², Diki Diki³

¹ makmuntoogi@gmail.com, Universitas Terbuka

² sriekeaningsih.ana@gmail.com, STIE Bulungan Tarakan

³ dikinian@ecampus.ut.ac.id, Universitas Terbuka

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of communication on work motivation, the effect of communication on employee performance, the effect of work motivation on employee performance in the Sailing Safety, Guard and Office Patrol Section, the effect of work motivation as an intervening variable between communication on employee performance in the Safety Section. Sailing, Guarding and Patrol Office of Class III Tarakan Harbormaster and Port Authority. This study uses a quantitative descriptive research approach. The population in this study were all employees at the Port Authority and Class III Tarakan Port Authority totaling 64 employees. The sample of this study were 41 people. In this study, using a purposive sampling technique with analysis techniques using SmartPLS software. The results of the study prove that the communication variable does not have a significant effect on employee performance. The communication variable has a positive and significant effect on employee work motivation. The work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation as an intervening variable between communication and employee performance at the Port Authority and Class III Tarakan Port Authority.

Keywords: communication, work motivation, employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja, pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli Kantor, pengaruh motivasi kerja sebagai variabel intervening antara komunikasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan berjumlah 64 pegawai. Sampel penelitian ini sebanyak 41 orang. Pada penelitian ini, menggunakan teknik pengambilan purposive sample dengan teknik analisis menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja sebagai variabel intervening antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan.

Kata Kunci: komunikasi, motivasi kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi/lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM lah yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya, sehingga disini organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi (Mangkunegara, 2015:56). Kinerja adalah pencapaian terhadap hasil pelaksanaan tugas yang telah dilakukan. Gomes (2013:160), kinerja pegawai adalah fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), dengan dukungan motivasi serta kemampuan pegawai (*ability*). Kemampuan dapat diperoleh dari kegiatan pelatihan dan pendidikan sebelumnya. Kinerja pegawai dapat meningkat seiring dengan performan yang baik serta akan berdampak pada *feedback* usaha atau motivasi pegawai pada tahap berikutnya. Mangkunegara (2015:67), terdapat faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, diantaranya: faktor *ability* atau kemampuan dan faktor *motivation* atau motivasi. Menurut Robbins (2015:155), terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam suatu organisasi, yaitu: kuantitas kerja yang telah dicapai; kualitas kerja yang dihasilkan; ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan; dan kerjasama dengan rekan kerja.

Kondisi yang hampir sama juga terjadi pada Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan, yang merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Dalam menjalankan tugasnya, bagian ini memiliki peran penting dalam menjaga keselamatan berlayar, penjagaan dan patroli wilayah, dimana selama tiga tahun ini kinerja bagian ini selalu mengalami perbaikan kinerja. Perbaikan kinerja ini merupakan bentuk komitmen dari pegawai untuk bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Belum tercapainya realisasi kinerja laporan kegiatan di bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III tidak terlepas dari dua faktor yang mempengaruhinya, yaitu komunikasi dan motivasi kerja pegawai.

Komunikasi memiliki peran penting dalam organisasi, dimana komunikasi yang ada bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu komunikasi dua arah maupun komunikasi satu arah. Komunikasi yang dilakukan dengan baik akan mengurangi adanya dampak miskomunikasi yang merugikan instansi dan kinerja karyawan. Menurut Amir (2006:29), menjelaskan komunikasi merupakan suatu usaha yang sistematis dalam merumuskan secara jelas dasar-dasar informasi yang akan disampaikan, sehingga pendapat dan sikap muncul tidak menimbulkan konflik. Menurut Wiryanto (2004:9), menjelaskan komunikasi merupakan proses pengalihan dari suatu gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain dengan maksud dan tujuan tertentu. Komunikasi memiliki fungsi yang sangat penting untuk mendukung kegiatan organisasi, hal ini terlihat beberapa poin yang terkait komunikasi dalam organisasi, yaitu:

- a. Komunikasi berfungsi sebagai sarana manajemen dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan dari berjalannya roda organisasi.
 - b. Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Adanya komunikasi yang baik akan memudahkan sistem koordinasi antar pegawai dan bagian, sehingga suasana kerja dalam berjalan dengan baik.
 - c. Komunikasi berfungsi sebagai alat koordinasi dalam bekerja dan pengendalian para pimpinan untuk mengetahui ketercapaian dari kinerja bawahan.
 - d. Komunikasi berfungsi untuk meningkatkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas pegawai. Komunikasi dapat dilakukan antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, antara bawahan dengan bawahan.
 - e. Komunikasi merupakan bagian organisasi untuk mengetahui dan menjalankan kebijakan, peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati bersama.
- Menurut Purwanto (2006:5), terdapat enam jenis komunikasi yang biasa dilakukan, yaitu : komunikasi verbal, komunikasi non verbal, komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, komunikasi lateral atau horizontal, dan komunikasi diagonal.

Kendala komunikasi yang ada di bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III memiliki dampak terhadap hasil kerja pegawai yang menerima informasi dari kegiatan komunikasi. Masalah komunikasi banyak dialami pegawai saat melakukan komunikasi satu arah, dimana penerima informasi sering merasa kesulitan untuk melakukan eksekusi terhadap informasi yang diterima.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai di bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III adalah motivasi kerja. Winardi (2016:1), menjelaskan motivasi merupakan cerminan dari proses psikologikal yang mengarah pada terjadinya presistensi aktivitas sukarela (*volunter*) untuk tujuan tertentu. Motivasi dapat diterjemahkan sebagai usaha untuk menyediakan kondisi tertentu untuk memfasilitasi seseorang agar mau dan melakukan sesuatu sesuai harapan organisasi. Hamzah (2014:1) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan dasar untuk menggerakkan seseorang bertingkah laku yang lebih baik. Motivasi pada diri seseorang untuk menggerakkan melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam diri sendiri. Motivasi merupakan kekuatan dari dalam

maupun luar yang memacu seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Rivai (2014:456), menjelaskan indikator dari motivasi, diantaranya:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang berupa materiil dan materiil. Kompensasi menjadi faktor terpenting dalam memotivasi seseorang dalam bekerja, rendahnya kompensasi yang diterima seseorang akan berdampak pada motivasi kerja dan sebaliknya.

b. Lingkungan kerja

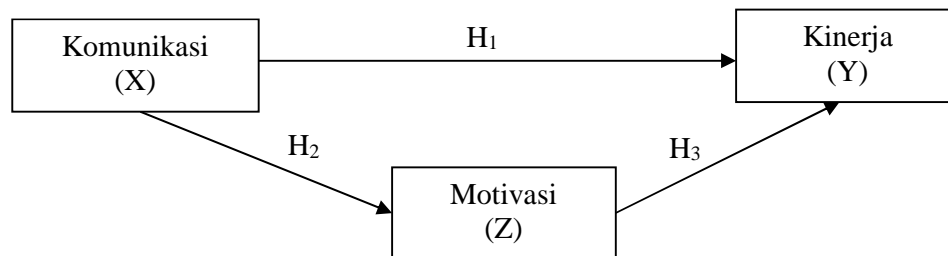
Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang mempengaruhi berjalannya organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal merupakan lingkungan yang berasal dari dalam organisasi dan lingkungan eksternal merupakan lingkungan yang berasal dari luar organisasi dan memiliki pengaruh penting dalam organisasi.

c. Promosi

Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dan diikuti dengan tanggungjawab yang lebih tinggi pula. Promosi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih giat dalam bekerja.

Penelitian ini juga didasari dari hasil penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang berbeda, penelitian Wardiningsih (2012), Martin, dkk (2017), Muchran, dkk (2017), Mulyeni (2018), Nur, dkk (2018), Kriekhoff (2018) dan Dinda dan Suharnomo (2018) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai. Terdapat hubungan antara komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi sebagai variabel intervening antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wijanarka (2018) dan Sari (2019) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian Khasanah, dkk (2019) dan Tanjung dan Manalu (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari kajian empiris menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan Sundarsi dan Wardiningsih (2012), Martin, dkk (2017), Muchran, dkk (2017), Mulyeni (2018), Nur, dkk (2018), Kriekhoff (2018) dan Dinda dan Suharnomo (2018) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai. Terdapat hubungan antara komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi sebagai variabel intervening antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dari kajian teoritis dan empiris di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hubungan langsung pada penelitian ini terjadi antara komunikasi terhadap motivasi kerja, komunikasi terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hubungan tidak langsung dapat terjadi antara komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Berdasarkan kajian teori dan kajian empiris yang dijelaskan di depan, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Komunikasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan.

H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan.

H₄ : Motivasi pegawai sebagai variabel intervening antara komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et all, 2021 : 198).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif karena menggunakan variabel penelitian yang akan diuji pengaruh antar variabel, sehingga dalam pengujian menggunakan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan berjumlah 64 pegawai. Sampel penelitian ini sebanyak 41 yang merupakan pegawai Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan dengan teknik pengambilan *purposive sample* ber kriteria pegawai tetap, bertugas di Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan dan telah mengabdikan di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan lebih dari 2 tahun. Untuk instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa pernyataan-pernyataan yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert ini menggunakan lima kategori yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5= sangat setuju. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui kegiatan observasi, wawancara, kuesioner atau cara lainnya (Riyanto dan Hatmawan, 2020:27). Data primer memerlukan pengolahan data lebih lanjut agar data tersebut memiliki makna. Data primer penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner yang diisi oleh pegawai yang ada di Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. Data berdasarkan sumber dikategorikan sebagai sumber data internal, dimana data internal adalah data yang menggambarkan kondisi organisasi secara umum maupun khusus, dalam hal ini adalah persepsi pegawai terkait komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.....kfjodsgdj Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner yang diisi oleh pegawai yang ada di Bagian Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. Data berdasarkan sumber dikategorikan sebagai sumber data internal, dimana data internal adalah data yang menggambarkan kondisi organisasi secara umum maupun khusus, dalam hal ini adalah persepsi pegawai terkait komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2014:18), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada pengujian/penilaian model menggunakan PLS secara simultan, dilakukan dengan melihat *R-Square* (R^2) yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Semakin tinggi nilai *R-Square* (R^2) berarti semakin kuat pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, pada model prediksi penelitian yang diajukan. Hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS, disajikan seperti Tabel 1. berikut:

PENGARUH KOMUNIKASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KESELAMATAN BERLAYAR, PENJAGAAN DAN PATROLI DI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS III TARAKAN (Makmun Makmun)

Tabel 1. Nilai R-Square

Variabel	R ²	Keterangan
Kinerja pegawai	0,885	Kontribusi pengaruh variabel komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 88,5%.
Motivasi kerja	0,927	Kontribusi pengaruh variabel komunikasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 92,7%.

Sumber : Hasil *output* SmartPLS, diolah penulis, 2021.

Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel komunikasi dan motivasi kerja sebesar 0,885 atau 88,5%. Hal ini bermakna bahwa variabel komunikasi dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 88,5%, sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Untuk variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel komunikasi sebesar 0,927 atau 92,7%. Hal ini bermakna bahwa variabel komunikasi mampu mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 92,7%, sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berikut hasil dari tiap-tiap analisis secara parsial yang memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

**Tabel 2. Pengaruh Langsung Antar Konstruk Penelitian
(result for inner weight)**

Hipotesis		Bobot Pengaruh	T Statistik	T tabel	Ket
Simbol	Pengaruh				
H1	Komunikasi (X) → Kinerja (Y)	0,030	0,173	1,96	Tidak Signifikan
H2	Komunikasi (X) → Motivasi (Z)	0,963	5,699	1,96	Signifikan
H3	Motivasi kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,911	54,435	1,96	Signifikan

Sumber : Hasil *ouput* SmartPLS, diolah penulis, 2021.

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis SmartPLS adalah sebagai berikut:

a. Pengujian hipotesis pertama (H₁)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H₁) menunjukkan bahwa pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan menunjukkan nilai koefisien jalur (bobot pengaruh) sebesar 0,030 (3,0%) dengan nilai T_{statistik} sebesar 0,173 lebih kecil dibanding nilai T_{tabel} sebesar 1,960. Hasil ini berarti bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan, artinya hipotesis pertama (H₁) pada penelitian ini ditolak.

b. Pengujian hipotesis kedua (H₂)

Hasil pengujian hipotesis kedua (H₂) menunjukkan bahwa pengaruh variabel komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan menunjukkan nilai koefisien jalur (bobot pengaruh) sebesar 0,963 (96,3%) dengan nilai T_{statistik} sebesar 5,699 lebih besar dibanding nilai T_{tabel} sebesar 1,960. Hasil ini berarti bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan, artinya hipotesis kedua (H₂) pada penelitian ini diterima.

c. Pengujian hipotesis ketiga (H₃)

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H₃) menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan menunjukkan nilai koefisien jalur (bobot pengaruh) sebesar 0,911 (91,1%) dengan nilai T_{statistik} sebesar 54,435 lebih besar dibanding nilai T_{tabel} sebesar 1,960. Hasil ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan, artinya hipotesis ketiga (H₃) pada penelitian ini diterima.

Berikut adalah penjelasan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total:

Tabel 3. Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Hubungan antar variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak langsung	Total
Komunikasi (X) → Kinerja (Y)	0,030		
Komunikasi (X) → motivasi (Z)	0,963	0,963 x 0,911 = 0,877	
Motivasi kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,911		
Komunikasi (X) → Kinerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)			0,907

Sumber : data primer diolah penulis, 2021.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel *intervening* antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. Hal ini disebabkan pengaruh total sebesar 0,907 nilainya lebih besar dibandingkan pengaruh langsung sebesar 0,030.

a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik membuktikan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. Hal ini memberikan informasi bahwa komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan.

Dari hasil analisis deskripsi diketahui bahwa variabel komunikasi terlihat bahwa skor rata-rata terendah terdapat pada penilaian responden berkaitan dengan pernyataan bahwa pegawai memiliki kemampuan humoris yang dilakukan secara spontanitas. Sedangkan skor rata-rata tertinggi penilaian responden berkaitan dengan pernyataan pegawai memiliki orientasi komunikasi yang baik dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Purwanto (2006), dimana komunikasi verbal dan non verbal yang berjalan dengan baik dan dimiliki pegawai akan menjadikan lingkungan organisasi menjadi kondusif. Komunikasi verbal dan non verbal yang ada di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan dinilai kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pegawai yang ada di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan berjalan dengan sangat baik dalam aktivitas sehari-hari, tanpa mengalami hal-hal negatif dalam organisasi. Komunikasi yang telah berjalan dengan baik di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan kurang memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sistem komunikasi yang telah berjalan dengan baik di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan lebih difungsikan pada hubungan sosial antar pegawai, sehingga kondisi ini kurang memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Tidak adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, juga ditemukan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, dkk (2014), Amir (2006) dan Muchran, dkk (2017) yang membuktikan bahwa tidak ada pengaruh efektivitas komunikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan bahwa komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja dilakukan kurang efektif sehingga kurang mendukung kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk meningkatkan efektivitas komunikasi, maka pimpinan perlu menggiatkan komunikasi yang memberikan informasi secara baik terkait dengan pekerjaan yang dijalankan. Sedangkan dalam penelitian ini, komunikasi yang ada di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan berjalan dengan baik dan kurang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang ada di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan lebih ditekankan pada komunikasi yang berkaitan dengan hubungan sosial antara pegawai yang kurang mendukung kinerja pegawai secara khusus.

Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sundarsi & Wardiningsih (2012) dan Dinda dan Suharnomo (2018), menunjukkan bahwa komunikasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, dimana komunikasi menggunakan kombinasi cara berkomunikasi antara (lisan dan tertulis yang memungkinkan terjadinya penyerapan informasi dengan lebih mudah dan jelas atau dengan kata lain, kemampuan berkomunikasi efektif sekaligus juga merupakan salah satu ciri mutu SDM karyawan. Hal ini berbeda dengan yang ada di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan, dimana komunikasi yang terjadi belum mengarah pada fungsi untuk memberikan informasi terkait dengan pekerjaan, akan tetapi mengarah pada hubungan sosial antar pegawai.

Sedangkan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan kurang memberikan dampak pada kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan bahwa komunikasi yang telah berjalan dengan baik masih belum relevan dengan fungsi komunikasi dalam organisasi, yaitu sebagai bentuk penyampaian informasi antar pegawai maupun dari atasan kepada bawahannya. Disebabkan oleh adanya faktor manajemen, komunikasi yang berjalan di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan, masih sebatas pada fungsi untuk meningkatkan

motivasi dan semangat kerja pegawai. Kegiatan komunikasi ini belum memberikan dampak yang besar dalam peningkatan kinerja pegawai dan komunikasi yang terjadi masih sebatas untuk menunjang suasana kerja.

b. Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. Dapat dijelaskan bahwa komunikasi yang berjalan dengan baik akan meningkatkan motivasi kerja, dimana komunikasi dari atasan ke bawahan maupun komunikasi sesama pegawai akan berdampak pada motivasi kerja yang ada di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Sundarsi & Wardiningsih (2012) dan Martin, dkk (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pegawai memiliki gaya komunikasi yang mampu memotivasi dalam bekerja. Beratnya pekerjaan yang dilakukan pegawai mampu diimbangi dengan adanya komunikasi yang baik antar pegawai dalam bekerja, sehingga komunikasi ini menjadi motivasi kerja semakin baik. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hamzah (2014) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan dasar untuk menggerakkan seseorang bertingkah laku yang lebih baik. Motivasi pada diri seseorang untuk menggerakkan melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam diri sendiri. Dorongan yang ada pada diri pegawai akan muncul apabila pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerjanya.

Menurut Rivai (2014), menjelaskan bahwa salah satu indikator dari motivasi adalah lingkungan kerja, dimana dalam lingkungan kerja yang baik dan kondusif selalu dipengaruhi oleh komunikasi yang berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung terciptanya semangat kerja yang tinggi dalam diri pegawai dan memberikan kontribusi yang positif untuk mengembangkan organisasi untuk lebih siap bersaing dengan organisasi lain yang sejenis.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Terkait dengan motivasi kerja, juga diketahui bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi variabel motivasi kerja adalah terkait dengan pegawai memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sedangkan indikator yang dinilai perlu ditingkatkan adalah terkait dengan pegawai berkomitmen untuk mencapai tujuan instansi yang berkinerja baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sundarsi & Wardiningsih (2012), Martin, dkk (2017), Mulyeni (2018) yang menyatakan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa motivasi kerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja akan memiliki kinerja yang kurang baik dan sebaliknya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang baik akan memiliki produktivitas yang baik dan kerjanya dapat diandalkan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, adalah motivasi. Faktor *motivation* atau motivasi kerja merupakan faktor yang datang dari dalam diri pegawai, faktor ini lebih banyak dipengaruhi oleh sifat dan karakter pegawai. Motivasi juga dapat melalui faktor eksternal yang ada di lingkungan kerja. Banyak pegawai yang mengalami peningkatan motivasi setelah menikmati lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Motivasi juga dapat dibentuk melalui peran pihak perusahaan dalam merumuskan sistem penghargaan bagi pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dalam bekerja akan lebih termotivasi dalam bekerja dan berlomba-lomba untuk meraih prestasinya

d. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel *intervening* antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Sundarsi & Wardiningsih (2012), Martin, dkk (2017), Nur, dkk (2018) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja sebagai variabel *intervening* antara komunikasi dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai adalah terkait dengan pegawai memiliki kemauan untuk menjalankan tugas secara sungguh-sungguh. Sedangkan indikator yang dinilai perlu ditingkatkan adalah terkait dengan pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan target biaya yang ditetapkan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sjafrri (2011), menjelaskan bahwa kinerja dapat ditentukan

oleh faktor intrinsik yang ada dalam diri individu. Faktor individu yang melekat pada pegawai. Faktor ini umumnya adalah terkait dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan kerja, rasa percaya diri, motivasi kerja dan komitmen dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga keberadaan motivasi kerja sangat penting dan perlu dijaga konsistensinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. Hal ini memberikan informasi bahwa komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan.
- b. Variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan. Dapat dijelaskan bahwa komunikasi yang berjalan dengan baik akan meningkatkan motivasi kerja, dimana komunikasi dari atasan ke bawahan maupun komunikasi sesama pegawai akan berdampak pada motivasi kerja yang ada di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan.
- c. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
- d. Motivasi kerja sebagai variabel *intervening* antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dibuat saran guna meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan, yaitu:

- a. Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan lebih serius dalam menjalankan penilaian kinerja pegawai melalui instrumen-instrumen penilaian kerja yang telah ada. Dengan dijalankannya instrumen penilaian kerja, maka akan dapat diketahui secara pasti hasil kerja pegawai dan tindak lanjut dari hasil evaluasi kinerja yang telah dilakukan.
- b. Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan diharapkan untuk selalu memberikan motivasi kerja kepada pegawai dalam bentuk materiil maupun non materiil. Motivasi kerja ini sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja pegawai agar lebih baik lagi dari waktu ke waktu
- c. Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tarakan diharapkan selalu menjaga kondusif kerja melalui komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama pegawai. Komunikasi yang baik akan meminimalisasi adanya konflik yang berdampak kurang baik dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, P. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Cetakan pertama. Medan: M Pustaka. Bangsa Press.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Dinda S.H.F & Suharnomo. (2018). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*. Volume 7, Nomor 1, Tahun 2018, hlm 1-12.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, F.C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hamzah, B. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Enny Istanti, ruchan sanusi, A. D. G. (2020). IMPACTS OF PRICE, PROMOTION AND GO FOOD CONSUMER SATISFACTION IN FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS STUDENTS OF BHAYANGKARA UNIVERSITY SURABAYA. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 104–120. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i2.3134>
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *PENGARUH KOMUNIKASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KESELAMATAN BERLAYAR, PENJAGAAN DAN PATROLI DI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS III TARAKAN (Makmun Makmun)*

Ekonomika 45, 8(1), 1–10.

- Istanti, E. (2019). Pengaruh Harga, Promosi Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Restoran Burger King Kawasan Surabaya Plaza Surabaya. *Ekonomika'45*, 7(1), 16–22. <https://doi.org/10.37103/0033-2909.126.1.78>
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Khasanah, U., Fauzan M & Noer A.B. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*. Volume 2, July 2019. hlm 452-459.
- Kriekhoff, S. (2018). The Influence of Leadership and Motivation of Employee Performance In UPTD BPKB of Maluku Province, Indonesia. *RJOAS*, 9(81), September 2018, HLM. 111-118
- Mangkunegara, A.P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martin, G., Taufiq, M & Darsono. (2017). Peningkatan Kinerja Melalui Insentif dan Komunikasi yang di Mediasi Motivasi Berprestasi pada PT. Rajawali Nusindo Area Jawa Tengah. *Seminar Nasional dan Call for Paper 2017*. hlm. 202-218.
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Muchran B.L., Muchriana, M & Muchriad, M. (2017). The Influence of Leader Communication Skills on Employee Performance and Motivation as a Moderating Variable in the Tourism Industry. *Journal of Culture, Society and Development*. Vol.36, 2017. hlm. 40-43
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*. Volume 1, No. 1. hlm. 68-78.
- Nur F.K.M., Supawi, P & Siti, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan PT PPI Regional Jateng dan DIY. *Indonesian Economics Business and Management Research* Vol. 1, No. 1, (2018). hlm. 65-71
- Purwanto, D. (2006). Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S dan Hatmawan A.A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish
- Robbins, S. (2015). Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sari, R.W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*. Volume V No. 3 – Oktober 2019. hlm. 91- 99

- Sjafri, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugihartono. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY
- Tambingon, J; Tewal, B & Tumade, P. (2014) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal EMBA 1* Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 1-12
- Tanjung, R & Manalu, S.S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Dimensi*, Vol. 8, No. 2. hlm. 342-359
- Widjaja, A.W. (2000). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta : Bumi. Aksara.
- Wijanarka, A.B. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wiryanto. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana. Indonesia. Jakarta.