



ANALISIS PERILAKU INDIVIDU, KOMUNIKASI KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Gandhi Sutjahjo

Email: Gandhi.sucahyo@gmail.com (correspondent author)

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia

Info ArtikelDiserahkan Mei 2022
Diterima Mei 2022
Diterbitkan Juni 2022**Kata Kunci:**Kinerja Pegawai,
Perilaku Individu,
Komunikasi,
Motivasi**Keywords:***Employee
Performance,
Individual Behavior,
Communication,
Motivation***Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh perilaku individu terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dan menganalisis pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan populasi sebanyak 116 dengan menggunakan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif, menggunakan SPSS untuk pengolahan datanya dengan teknik analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Abstract

The purpose of this research was to analyze the effect of individual behavior on work motivation, analyze the effect of communication on work motivation, analyze the effect of motivation on employee performance, and analyze the influence of individual behavior on employee performance, analyze the effect of communication on employee performance, and analyze the influence of motivation on employee performance, analyze the influence of individual behavior on employee performance through work motivation, analyze the effect of communication on employee performance through work motivation. This research was conducted at the Regional Revenue Service of the Riau Islands Province. The data used in this study is primary data with a population of 116 using census techniques. This study uses a quantitative descriptive analysis approach, using SPSS for data processing with path analysis techniques. The results of this study indicate that individual behavior has a significant effect on work motivation. Communication has a significant effect on work motivation. Individual behavior has a significant effect on performance. Communication has a significant effect on employee performance. Motivation has a significant effect on employee performance. Individual behavior has no significant effect on employee performance through work motivation. Communication has no significant effect on employee performance through work motivation.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era reformasi saat ini, institusi pelayanan publik menjadi perhatian dan terus berkembang dengan fokus pengelolaan yang berorientasi pada kinerja, dimana dalam perspektif birokrasi kinerja institusi publik disebut pelayanan prima. Kantor Pelayanan Pajak Daerah Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang terpadu dalam SAMSAT. Institusi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang bertugas memungut Pajak Daerah disektor Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama (BBN) dan Air Permukaan (AP), dimana realisasi dari hasil penerimaan pajak daerah tersebut akan teralokasi dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Kepulauan Riau dalam menunjang pembangunan segala bidang dan pembiayaan pemerintahan.

Besarnya perkembangan tingkat pertambahan di sektor pajak daerah yaitu Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama (BBN) dan Air Permukaan (AP) pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau ini berimplikasi naiknya potensi pajak daerah, tentunya harus didukung oleh intensitas atau produktifitas kinerja. Maka penting bagi organisasi ini untuk mendorong motivasi sebagai bagian dari pengembangan dan upaya peningkatan kinerja. Sisi lain faktor perilaku individu dan komunikasi kerja serta semua potensi sumberdaya manusia dalam organisasi harus menjadi perhatian.

Pada saat ini Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau melakukan pengembangan kinerja dengan membangun pos-pos pelayanan seperti di Batu Aji, Samsat Corner di Mall. Implikasi dari meluasnya aktifitas dan tanggung jawab organisasi tersebut yang tentunya menimbulkan permasalahan tertentu seperti pesatnya masyarakat yang membutuhkan pelayanan dari kinerja Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam, meningkatnya intensitas kerja aparatur, dan dari internal organisasi di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam dapat menimbulkan terciptanya keprilakuan yang relatif kurang kondusif.

Unit-unit kerja yang terpusat di Batam Center membutuhkan konsolidasi dan kerjasama yang baik di Pelayanan Corner di Mall dan Pos Pelayanan yang dapat tercipta dari perilaku individu dan komunikasi yang baik, kebutuhan teknologi informasi dan tanggung jawab terhadap akuntabilitas keuangan membutuhkan spesifikasi dan kuantitas pegawai, serta sistem pelayanan yang mengacu pada Standar Operasi (SOP) dimana pelayanan terdiri dari unit-unit kecil dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Oleh sebab itu keprilakuan individu pegawai yang relatif kurang kondusif, kurangnya komunikasi kerja yang efektif, dan lemahnya motivasi pegawai terhadap pekerjaan, keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian unsur perilaku individu, komunikasi kerja dan motivasi dapat menjadi pendorong efektifitas kinerja maupun kegagalan dalam kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah perilaku individu berpengaruh terhadap motivasi? 2) Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap? 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja? 4) Apakah perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja? 5) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja? 6) Apakah perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja?

melalui motivasi? 7) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi?

KERANGKA TEORI

Perilaku Individu

Menurut Subkhi (2013) perilaku individu adalah perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya. Perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal. Perilaku yang berbeda mengakibatkan berbedanya kebutuhan setiap individu. Menurut Suhendi (2019) perilaku individu dalam organisasi adalah sikap dan tindakan seorang manusia dalam organisasi sebagai ungkapan dari kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya, yang bisa mempengaruhi terhadap prestasi (kerja) dirinya dan organisasi.

Komunikasi Kerja

Suprpto (2021) mengatakan bahwa komunikasi sebagai transfer informasi atau pesan (*massage*) dari pengirim pesan sebagai komunikator dan kepada penerima sebagai komunikan. Dalam proses komunikasi tersebut bertujuan untuk saling mencapai pengertian antara kedua pihak yang terlibat dalam proses komunikasi. Dalam proses komunikasi, komunikator mengirimkan pesan atau informasi kepada komunikan sebagai sasaran komunikasi. Sedangkan menurut Hamad (2013) Komunikasi manusia adalah proses melalui mana individu dalam hubungan, kelompok, organisasi, dan masyarakat membuat dan menggunakan informasi untuk berhubungan satu sama lain dan dengan lingkungan.

Motivasi Kerja

Manullang (2012), mengatakan "*motive as something within the individual which incites to action him to action* dan hampir sesuai dengan pendapat tersebut, maka The Liang Gie berpendapat bahwa motif atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi dasar seseorang dalam melakukan suatu hal atau suatu pekerjaan. Sedangkan motivasi kerja sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan singkat, motivasi adalah pendorong kerja. Motivasi menurut Ardana, dkk (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama apabila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak.

Kinerja

Menurut Basri (2015) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Tika (2011) kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

KERANGKA BERPIKIR

Perilaku individu berpengaruh secara langsung terhadap motivasi

Perilaku Individu dalam organisasi menunjukkan sikap dan tindakan (tingkah laku) seorang manusia (individu) dalam organisasi sebagai ungkapan dari kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya, yang bisa mempengaruhi dan memberikan motivasi kerja terhadap pegawai yang bersangkutan. Motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Manusia cenderung untuk melakukan sesuatu atau melakukan tindakan dalam kehidupan sehari-hari

Komunikasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi

Pada umumnya komunikasi kerja yang sehat akan membuat suasana yang lebih nyaman dalam pekerjaan, bahkan dengan adanya kebiasaan berkomunikasi yang santun, saling memahami, saling menghargai akan menimbulkan motivasi tersendiri dalam diri karyawan untuk berinteraksi satu sama lain. Dalam proses komunikasi tersebut bertujuan untuk saling mencapai pengertian antara kedua pihak yang terlibat dalam proses komunikasi. Dalam proses komunikasi, komunikator mengirimkan pesan atau informasi kepada komunikan sebagai sasaran komunikasi

Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka suatu organisasi harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh pihak perusahaan.

Perilaku individu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja

Biasanya pegawai yang memiliki perilaku yang terarah dan melakukan segala tindakan-tindakan dalam pekerjaan dengan didasari oleh budi pekerti yang luhur tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berpotensi kepada kepuasan kerja dikarenakan adanya prestasi kerja yang diraih.

Komunikasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja

Komunikasi merupakan alat untuk meningkatkan kerjasama dan antusiasme para pegawai, melalui komunikasi para anggota organisasi akan mengerti dan memahami apa yang diinginkan oleh organisasi dimana mereka bernaung dan sebaliknya organisasi juga akan mengerti dan memahami apa yang diharapkan para anggota organisasi sehingga mempermudah organisasi dalam mencapai kinerja.

Perilaku individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Manusia cenderung untuk melakukan sesuatu atau melakukan tindakan dalam kehidupan sehari-hari. Aktifitas tersebut merupakan perilaku individu dalam organisasi. Keprilaku individu memiliki dimensi dan kontribusi dalam mensukseskan kinerja organisasi, melalui motivasi yang ada dalam diri seseorang, karena keprilaku individu merupakan aplikasi pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak, prinsip-prinsip individu, nilai-nilai, dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam organisasi secara keseluruhan.

Komunikasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi.

Jika pegawai tidak memiliki motivasi tentu saja dalam hal komunikasi juga tidak efektif, dikarenakan kurangnya semangat dalam diri pegawai yang

bersangkutan. pegawai yang memiliki komunikasi yang santun sebagai transfer informasi atau pesan dari pengirim pesan sebagai komunikator dan kepada penerima sebagai komunikan akan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi berkomunikasi yang ada dalam diri pegawai tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupa pendekatan analisis deskriptif kuantitatif. Untuk persyaratan pengolahan data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) merupakan teknik analisis kuantitatif yang merupakan pengembangan dari regresi linier berganda. Teknik analisis jalur mempunyai kelebihan karena model analisis jalur dapat menemukan pengaruh tidak langsung dalam hubungan antar variabel melalui variabel perantara, karena memperoleh hasil yang lebih akurat, tajam dan detail. Proses pengumpulan data penelitian dilakukan secara tidak langsung, yaitu melalui penyebaran instrumen penelitian berupa angket/kuesioner.

Rencananya penulis akan mengambil semua karyawan atau pegawai untuk diberikan angket atau kuesioner. Teknik pengumpulan data seperti ini dinamakan dengan sensus atau sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan jumlah keseluruhan populasi yang diangkat menjadi sampel, dikarenakan jumlah populasi 116 orang dan ternyata kuesioner yang kembali dan dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Perilaku Individu

Perilaku suatu studi tentang apa yang dikerjakan oleh orang-orang dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi dengan bahan kajiannya adalah sikap manusia terhadap pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku individu merupakan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia baik yang dilakukan dalam bekerja maupun diluar pekerjaan seperti berbicara, bertukar pendapat, berjalan dan sebagainya. Adapun variabel karakteristik perilaku individu:

Karakteristik biografis atau ciri-ciri biografis, Kemampuan, Kepribadian, Pembelajaran, Persepsi, Sikap, Kepuasan kerja dan Stres

Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja berarti suatu mekanisme hubungan antar manusia dilakukan dengan mengartikan simbol secara lisan dan membacanya melalui ruang dan menyimpan dalam waktu pengalihan suatu maksud dari sumber kepada penerima, proses tersebut merupakan suatu seri aktivitas, rangkaian atau tahap-tahap tertentu dalam suatu organisasi. Adapun aspek-aspek komunikasi yang efektif adalah: Kejelasan, Ketepatan, Konteks, Alur, Budaya.

Motivasi

Motivasi merupakan unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Walaupun daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak. Ada tujuh budi utama yang perlu diperhatikan dalam pengunggah motivasi, yakni: jujur, tanggung jawab, visioner, disiplin, kerjasama, adil dan peduli

Kinerja Pegawai

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pada dasarnya penilaian kinerja

merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. indikator-indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja, mencakup: keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerja sama dan kuantitas pekerjaan.

Deskriptif Perilaku Individu, Komunikasi Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

1. Perilaku individu, yaitu rata-rata skor jawaban responden untuk variabel perilaku individu berjumlah sebesar 3,83 berada pada kategori Baik/Tinggi.
2. Komunikasi kerja, yaitu rata-rata skor jawaban responden untuk variable Komunikasi kerja berjumlah sebesar 3,79 berada pada kategori Baik/Tinggi.
3. Motivasi kerja, yaitu rata-rata skor jawaban responden untuk variable Motivasi kerja berjumlah sebesar 4,07 berada pada kategori Baik/Tinggi.
4. Kinerja pegawai, yaitu rata-rata skor jawaban responden untuk variable kinerja pegawai berjumlah sebesar 3,98 berada pada kategori Baik/Tinggi.

HASIL UJI VALIDITAS

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total r_{hitung}* $\geq 0,300$ menandakan semua pernyataan atau kuesioner yang diajukan bernilai valid.

HASIL UJI RELIABILITAS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ menunjukkan reliabilitas atau *construck*, dalam hal ini data tertsebut dikatakan reliabel.

HASIL UJI NORMALITAS

No.	Nama Variabel	Nilai Asymp Sig.	Nilai P>0,05 Terima Ho	Kesimpulan
1	Perilaku Individu (X1)	0,265	P>0,05	Normal
2	Komunikasi Kerja (X2)	0,224	P>0,05	Normal
3	Motivasi (X3)	0,119	P>0,05	Normal
4	Kinerja Pegawai (X4)	0,193	P>0,05	Normal

Hasil pengolahan data uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Nilai Asymp Sig. untuk masing-masing variabel $> 0,05$ ($P > 0,05$) dan itu artinya masih diatas nilai signifikan.

HASIL UJI LINIERITAS

**Tabel 1 Uji Linieritas perilaku individu Terhadap motivasi kerja
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			351.915	12	29.326	4.754	.000
TOTAL_X3 * TOTAL_X1	Between Groups	Linearity	227.602	1	227.602	36.893	.000
		Deviation from Linearity	124.313	11	11.301	1.832	.060
	Within Groups		536.725	87	6.169		
Total			888.640	99			

**Tabel 2 Uji Linieritas komunikasi kerja Terhadap motivasi kerja
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			278.128	15	18.542	2.551	.004
TOTAL_X3 * TOTAL_X2	Between Groups	Linearity	224.347	1	224.347	30.868	.000
		Deviation from Linearity	53.782	14	3.842	.529	.910
	Within Groups		610.512	84	7.268		
Total			888.640	99			

**Tabel 3 Uji Linieritas motivasi kerja Terhadap kinerja
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			624.406	13	48.031	8.402	.000
TOTAL_X4 * TOTAL_X3	Between Groups	Linearity	549.578	1	549.578	96.136	.000
		Deviation from Linearity	74.828	12	6.236	1.091	.378
	Within Groups		491.634	86	5.717		
Total			1116.040	99			

**Tabel 4 Uji Linieritas perilaku individu Terhadap kinerja
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			742.894	12	61.908	14.434	.000
TOTAL_X4 * TOTAL_X1	Between Groups	Linearity	656.105	1	656.105	152.973	.000
		Deviation from Linearity	86.789	11	7.890	1.840	.059
	Within Groups		373.146	87	4.289		
Total			1116.040	99			

Tabel 5 ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			430.607	15	28.707	3.518	.000
TOTAL_X4 * TOTAL_X2	Between Groups	Linearity	374.828	1	374.828	45.935	.000
		Deviation from Linearity	55.779	14	3.984	.488	.934
Within Groups			685.433	84	8.160		
Total			1116.040	99			

Berdasarkan masing-masing tabel diatas hubungan yang linier, sebab terdapat nilai *linearity* yang signifikan (Sig. 0,000 < 0,05), juga terdapat nilai *deviation from linearity* yaitu tidak signifikan karena (Sig. > 0,05).

PENGUJIAN NILAI KOEFISIEN ANALISIS JALUR**Tabel 6 Correlations**

		TOTAL_X1	TOTAL_X2
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1	.566**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

Nilai Koefisien model persamaan jalur I: motivasi kerja**Tabel 7 Koefisien PE₁ (Adjust R-Square perilaku individu dan komunikasi kerja)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.311	2.4871

Nilai ini dapat juga dipergunakan untuk menghitung nilai koefisien jalur dengan residual $PE_1 = \sqrt{(1-R^2_1)} = \sqrt{(1-0,311)} = 0,8300$.

Tabel 8 Koefisien perilaku individu, komunikasi kerja Terhadap motivasi kerja**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.876	2.370		7.964	.000
1 TOTAL_X1	.447	.077	.506	5.809	.000
TOTAL_X2	.490	.085	.502	5.753	.000

Nilai Koefisien model persamaan jalur II: kinerja pegawai

Tabel 9 Koefisien PE_2 (*Adjust R-Square* perilaku individu, komunikasi kerja dan motivasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.716	1.7880

Nilai ini dapat juga dipergunakan untuk menghitung nilai koefisien jalur dengan residual $PE_2 = \sqrt{(1-R^2_1)} = \sqrt{(1-0,716)} = 0,5329$.

Tabel Koefisien perilaku individu, komunikasi kerja, motivasi Terhadap kinerja pegawai

Tabel 10 Coefficients^a

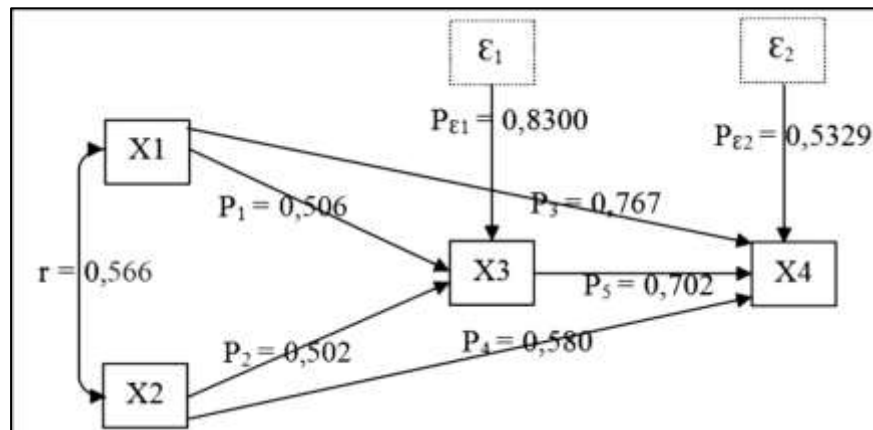
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.626	1.977		6.387	.000
1 TOTAL_X1	.759	.064	.767	11.824	.000
TOTAL_X2	.633	.090	.580	7.040	.000
TOTAL_X3	.786	.081	.702	9.751	.000

Berdasarkan tabel tersebut terdapat nilai koefisien masing-masing yang selanjutnya nilai tersebut dimasukkan kedalam analisis jalur, yaitu:

1. Koefisien perilaku individu (X1) adalah $P_3 = 0,767$.
2. Koefisien komunikasi kerja (X2) adalah $P_4 = 0,580$.
3. Koefisien motivasi kerja (X3) adalah $P_5 = 0,702$.

Penentuan nilai P_3 , P_4 , P_5 dan PE_2 yaitu: $X_4 = P_3X_1 + P_4X_2 + P_5X_3 + \epsilon_2$. Gambar dibawah ini menunjukkan model koefisien regresi persamaan II dalam penelitian ini.

Gambar 1 Model Koefisien Persamaan Jalur II



PENGUJIAN HIPOTESIS (INTREPRETASI ANALISIS JALUR)

Hipotesisnya adalah: $H_0: P = 0$ adalah tidak ada pengaruh secara signifikan dan $H_a: P \neq 0$ adalah ada pengaruh secara signifikan (tolak H_0 jika nilai Sig. $< \alpha 0,05$ atau terima H_0 jika nilai Sig. $> \alpha 0,05$). Berikut ini penjelasannya:

1. Pengaruh langsung perilaku individu terhadap motivasi kerja: Terdapat nilai Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka tolak H_0 yang berarti bahwa perilaku individu memiliki

- pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien pengaruh langsung perilaku individu terhadap motivasi diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah 0,506 atau sama dengan 50,6%.
2. Pengaruh langsung komunikasi kerja terhadap motivasi kerja: Terdapat nilai Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka tolak H_0 yang berarti bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien pengaruh langsung komunikasi kerja terhadap motivasi diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah 0,502 atau sama dengan 50,2%.
 3. Pengaruh langsung perilaku individu terhadap kinerja pegawai: Terdapat nilai Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka tolak H_0 yang berarti bahwa perilaku individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh langsung perilaku individu terhadap kinerja diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah 0,767 atau sama dengan 76,7%.
 4. Pengaruh langsung komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai: Terdapat nilai Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka tolak H_0 yang berarti bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh langsung komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah 0,580 atau sama dengan 58%.
 5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai: Terdapat nilai Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka tolak H_0 yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh total pengaruh langsungnya didalam penelitian ini adalah 0,702 atau sama dengan 70,2%.
 6. Analisis pengaruh tidak langsung perilaku individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja: Pengaruh tidak langsung perilaku individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dilihat dari hasil perkalian antara nilai koefisien perilaku individu terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, adalah: $P_1 \times P_5 = 0,506 \times 0,702 = 0,3552$. Pengaruh total perilaku individu terhadap kinerja pegawai dilihat berdasarkan dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0,767 + 0,3552 = 1,1222$. Sehingga bisa ditarik kesimpulan dalam penelitian ini bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($P_1 \times P_5 < P_3$) atau $(0,506 \times 0,702 < 0,767)$ atau $0,3552 < 0,767$. Sehingga perilaku individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak variabel intervening dalam mengantarai hubungan perilaku individu terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara perilaku individu dengan kinerja pegawai adalah pengaruh langsung.
 7. Analisis pengaruh tidak langsung komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja: Pengaruh tidak langsung komunikasi kerja terhadap

kinerja pegawai melalui motivasi kerja dilihat dari hasil perkalian antara nilai koefisien komunikasi kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, adalah: $P_2 \times P_5 = 0,502 \times 0,702 = 0,3524$. Pengaruh total komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai dilihat berdasarkan dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0,580 + 0,3524 = 0,9324$ Sehingga bisa ditarik kesimpulan dalam penelitian ini bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($P_2 \times P_5 < P_4$) atau ($0,502 \times 0,702 < 0,580$) atau $0,3524 < 0,580$. Sehingga komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai tidak variabel intervening dalam mengantarai hubungan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara komunikasi kerja dengan kinerja pegawai adalah pengaruh langsung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan hasil temuan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 2) Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3) Perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 6) Perilaku individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. 7) Komunikasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

SARAN

Pimpinan hendaknya memperhatikan aspek-aspek perilaku individu, komunikasi kerja, dan motivasi, karena akan berdampak kepada kinerja pegawai, dan kinerja pegawai akan berdampak dalam menciptakan kinerja yg baik, disamping itu diharapkan pemimpin mampu untuk menggerakkan dan memberdayakan pegawai sehingga akan terjadi proses komunikasi interaktif antara atasan dan bawahan disamping itu pemimpin harus mampu memotivasi. Menggerakkan serta memuaskan pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan organisasi serta mampu mendorong bawahan supaya memiliki perilaku yang baik, dan memotivasi dengan cara memberikan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja sehingga akan tercipta hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan, dan memberikan kesejahteraan. Disamping itu harus mampu memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan serta memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana, dan hasil apa yang akan dicapai), hal ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan menciptakan suasana yang sehat dan harmonis serta mampu meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- [1] Agustian, Ary Ginanjar. 2013. Bangkit dengan 7 Budi Utama Kisah Spritual Penggugah Motivasi. Jakarta: PT. Arga Tilanta.
- [2] Ardana, Komang. Dkk 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [3] Ardana, Komang, Dkk. 2019. Perilaku Keorganisasian. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [4] Badeni. 2013. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung. Alfabeta
- [5] Basri, A.F.M, & Rivai. V. 2015. Performance AppraisalII. Jakarta: PT Rajagrafindo Jilid 1. Jakarta Barat. PT. Indeks
- [6] Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta Barat: PT. INDEKS.
- [7] Fiske, John. 2012. Pengantar ilmu Komunikasi. Edisi Ketiga. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- [8] Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Hamad, Ibnu. 2013. Komunikasi dan Perilaku Manusia. Edisi Kelima. Depok: Rajawali Grafindo Persada.
- [10] Hasrullah. 2013. Beragam Perspektif Ilmu Komunikasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [11] Istijanto. 2020. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- [12] Kountur, Ronny. 2017. Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Edisi Revisi. Cetakan 1. Jakarta: PPM.
- [13] Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [14] Narimawati, Umi. 2018. Teknik-teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [15] Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi kedua. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- [16] Siswanto, H.B. 2013. Pengantar Manajemen. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [17] Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [18] Sedarmayanti. 2021. Tata Kerja dan Produktivias Kerja. Edisi 3: Bandung: Mandar Maju.
- [19] Siregar, Syofian. 2013. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Subkhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2013. Pengantar Teori & Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- [21] Sudarmanto, Gunawam. 2015. Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- [22] Suhendi, Hendi dan Anggara, Sahya. 2020. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- [23] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- [24] Suprpto Tommy. 2021. Pengantar Ilmu Komunikasi. Yogyakarta: CAPS.
- [25] Scott, Bill. 2021. Keterampilan Berkomunikasi. Diterjemahkan oleh Agus Maulana. Tangerang Selatan: Penerbit Binarupa Aksara.
- [26] Usman, Husaini. 2013. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Edisi Keempat. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- [27] Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- [28] Antika, R., dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.2., Agustus 2016. Hal. 1-16.
- [29] Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- [30] Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- [31] Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. Vol. 1. No.4. pp. 13-66.
- [32] Batu, G. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [33] Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.
- [34] Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- [35] Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- [36] Irawan, A., Gunadi, G., Ratnasari, S. L., & Wibisono, C. (2015). Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening antara Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Mitra di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1), 56-65.

- [37] Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- [38] Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- [39] Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- [40] Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- [41] Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- [42] Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- [43] Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- [44] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- [45] Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.
- [46] Ratnasari, SL., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- [47] Ratnasari, SL., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*. 4 (2), 98-107.
- [48] Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). Manajemen Kinerja Karyawan. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [49] Ratnasari, SL., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.

- [50] Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- [51] Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- [52] Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- [53] Ratnasari, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- [54] Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- [55] Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- [56] Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance* 4, 440-448.
- [57] Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- [58] Rivaldo, Y., Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- [59] Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- [60] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- [61] Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibria*. 8 (2).