

**PENGARUH KOMUNIKASI, ANTARA INDIVIDU, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROV
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

Katrin Puja Ichie

1901110065

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Katrin Puja Ichie
Nomor Pokok/NIM : 191110065
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen/Ekonomi
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul SKRIPSI : Pengaruh Komunikasi, Antara individu, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 10-04-2023Pembimbing I: 
Firdaus. S, SE,MM
NIDN: 0203066401

Tanggal 10-04-2023Pembimbing II: 
Syahyuni, SE, MM
NIDN: 0226106101

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen,



Dr. Masy. Mikial, SE.,M.Si.,AK.CA.CSRS
NIDN: 0205026401



Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN: 0222096301



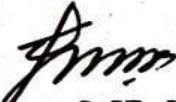
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Katrin Puja Ichie
Nomor Pokok/NIM : 1901110065
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, ANTARA INDIVIDU,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERHUBUNGAN PROV SUMATERA
SELATAN

Penguji Skripsi :

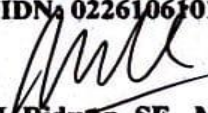
Tanggal 10-04-2023 Ketua Penguji :


Firdaus. S. SE., MM
NIDN: 0203066401

Tanggal 10-04-2023 Penguji I :


Syahyuni, SE., MM
NIDN: 0226106101

Tanggal 10-04-2023 Penguji II :


M. Ridwan, SE., MM
NIDN: 0219116101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Dr. Msy. Mikial, SE., M. Si, Ak. CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

128/PS/BFE/23

Motto:

“Teruslah punya kemauan untuk hidup, karena bertahan untuk hidup saja tidak cukup”

Kupersembahkan kepada:

- ❖ Diriku sendiri
- ❖ Orang tuaku tercinta
- ❖ Teman-temanku terkasih
- ❖ Para pendidikku yang kuhormati

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Katrin Puja Ichie

No. Pokok/NPM : 1901110065

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen SDM

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



Katrin Puja Ichie

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, ANTARA INDIVIDU, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA SELATAN”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi yang penulis buat dapat bermanfaat bagi semua pihak. Dalam penulisan skripsi ini, penulis dibimbing dan diberi arahan sehingga dapat menyelesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP Selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,AK.CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E.,M.Si Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti

5. Bapak Firdaus S, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan SKRIPSI ini sehingga dapat selesai tepat waktu
6. Ibu Syahyuni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan SKRIPSI ini sehingga dapat selesai tepat waktu
7. Bapak dan Ibu dosen Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
8. Bapak Drs. H. Arinarsa JS selaku Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan
9. Ucapan terima kasih yang istimewa dan sebesar-besarnya kepada Ayahanda tercinta Riadi Sarjono dan Ibunda Erni dan Mak yang telah memberikan banyak doa dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sabar
10. Ucapan terima kasih kepada Raka yang telah banyak menciptakan suka maupun duka dan telah melaluinya bersama-sama dengan doa, dukungan dan motivasi selama penulisan skripsi sampai dengan selesai.
11. Ucapan terima kasih kepada teman-teman khususnya KKN kelompok 30 yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk penulis.
Atas segala bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga segala amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Allah SWT, untuk penulis semoga ilmu pengetahuan dan

pengalaman dapat menjadi bekal dikemudian hari. Aamin Ya Rabbal
Alamin.

Palembang, Maret 2023

Katrin Puja Ichie

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Komunikasi.....	10
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	10
2.1.2.2 Fungsi Komunikasi	11
2.1.2.3 Arah Komunikasi.....	12
2.1.2.4 Dimensi Komunikasi	13
2.1.2.5 Indikator Komunikasi	13
2.1.3 Antara individu.....	14
2.1.3.1 Pengertian Antara individu	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Antara individu.....	15
2.1.3.3 Dimensi Antara Individu	15
2.1.3.4 Indikator Antara individu	16
2.1.3.4 Karakteristik Antara individu	17
2.1.4 Motivasi	17
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	17
2.1.4.2 Faktor-faktor Motivasi.....	18
2.1.4.3 Proses Munculnya Motivasi	19
2.1.4.4 Dimensi Motivasi	20
2.1.4.5 Indikator Motivasi	21
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	22
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	22
2.1.5.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	22
2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja	24
2.1.5.4 Dimensi Kinerja.....	24
2.1.5.5 Indikator Kinerja.....	25
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	25
2.3 Kerangka Berfikir	26

2.4 Hipotesis Penelitian	27
--------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.1.1 Tempat Penelitian.....	29
3.1.2 Waktu Penelitian.....	29
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.2.1 Sumber Data.....	30
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	31
3.3 Populasi, Sampel Penelitian dan Sampling.....	32
3.3.1 Populasi Penelitian.....	32
3.3.2 Sampel Penelitian.....	32
3.3.3 Teknik Sampling.....	33
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	33
3.4.1 Variabel.....	33
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	34
3.5 Instrumen Penelitian	36
3.6 Uji Instrumen	36
3.6.1 Uji Validitas.....	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	37
3.7 Teknik Analisis Data.....	38
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.1 Uji Normalitas.....	39
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	40
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.10 Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.11 Koefisien Korelasi	41

3.12 Pengujian Hipotesis	42
3.12.1 Uji F.....	42
3.12.2 Uji T	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan ..	45
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan.....	46
4.1.3 Struktur Organisasi Instansi.....	48
4.1.4 Pembagian Tugas Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan .	
.....	50
4.2 Pembahasan.....	65
4.2.1 Uji Validitas	65
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	68
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	71
4.2.3.1 Uji Normalitas	71
4.2.3.2 Uji Multikolonieritas	72
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	73
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.2.6 Uji Hipotesis	76
4.2.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	76
4.2.6.2 Uji Parsial (Uji t)	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR:	HALAMAN
2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	27
4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan	49

DAFTAR TABEL

Tabel:	HALAMAN
2.1 Penelitian Yang Relevan.....	25
3.1 Jadwal Penelitian	29
3.2 Operasional Variabel.....	35
3.3 Skala Likert	36
4.1 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Komunikasi	66
4.2 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Antara Individu	66
4.3 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Motivasi (X3).....	67
4.4 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kinerja (Y)	68
4.5 Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Komunikasi.....	69
4.6 Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Antara Individu.....	69
4.7 Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Motivasi.....	70
4.8 Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Kinerja.....	70
4.9 Uji Multikolonieritas.....	72
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76
4.13 Uji Simultan (Uji F)	76
4.14 Uji Parsial (Uji t)	77

ABSTRAK

KATRIN PUJA ICHIE, Pengaruh komunikasi, antara individu, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan prov sumatera selatan (dibawah bimbingan Bapak Firdaus S, S.E.,M.M dan Ibu Syahyuni, S.E., M.M.)

Skripsi ini membahas Pengaruh komunikasi, antara individu, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui (1) apakah komunikasi, antara individu, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan, (2) Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan, (3) Antara Individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan, (4) Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan, populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan. Data diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan pengujian melalui SPSS 26.

Berdasarkan uji ANOVA memperoleh nilai Fhitung sebesar 43.568 dengan tingkat signifikan 0.000, yang mana nilai signifikan Fhitung jauh lebih kecil daripada 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independent seperti Komunikasi (X_1), Antara Individu (X_2), dan motivasi (X_3) secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komunikasi diperoleh thitung = 0.057 dengan nilai signifikan sebesar 0.955 > 0.05 berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel antara individu diperoleh thitung = 1.033 dengan nilai signifikan sebesar 0.307 > 0.05 berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel antara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh thitung = 4.785 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.723. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi, antara individu, dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 72,3%.

Kata Kunci: Komunikasi, Antara Individu, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

KATRIN PUJA ICHIE, The influence of communication, between individuals, and motivation on the performance of employees of the Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan (under the guidance of Mr. Firdaus S, S.E., M.M. and Mrs. Syahyuni, S.E., M.M.)

This thesis discusses the effect of communication, between individuals, and motivation on employee performance. The purpose of this study is to determine (1) whether communication, between individuals, and motivation simultaneously affect the performance of employees of the Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan, (2) Communication partially affects the performance of employees of the Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan, (3) Antara Individuals partially affect the performance of employees of the Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan, (4) Motivation partially affects the performance of employees of the Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan, the population in this study is employees of the Dinas Perhubungan Prov Sumatera Selatan. The data was tested by using classical assumption tests, multiple linear analyses, and testing via SPSS 26.

Based on the ANOVA test, it obtained a Fhitung value of 43,568 with a significant level of 0.000, of which the significant value of Fhitung is much smaller than 0.05, it can be stated that independent variables such as Communication (X_1), Between Individuals (X_2), and motivation (X_3) simultaneously affect the Employee Performance variable (Y) significantly

Based on the partial test results for communication variables obtained thitung = 0.057 with a significant value of 0.955 > 0.05 means that H_0 is accepted and H_a is rejected. This shows that partially the organizational communication variables have no significant effect on employee performance.

Based on the results of partial tests for variables between individuals obtained thitung = 1.033 with a significant value of 0.307 > 0.05 means that H_0 is accepted and H_a is rejected. This shows that partially variables between individuals have no significant effect on employee performance.

Based on the results of the partial test for the motivation variable, a calculation = 4,785 with a significant value of 0.000 < 0.05 means that H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that partially the motivation variable has a significant effect on employee performance.

Based on the Model Summary table, it is known that the Adjusted R Square value is 0.723. So it can be concluded that organizational communication, between individuals, and motivation for employee performance is 72.3%.

Keywords: Communication, Between Individuals, Motivation, Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Katrin Puja Ichie, atau biasa dipanggil Katrin, lahir di Palembang pada 6 November 2000. Penulis adalah anak ke-3 dari 4 bersaudara dari Bapak Riadi Sarjono dan Ibu Erni. Alamat tempat tinggal penulis di Komplek Tara Residence, blok K.23, Kelurahan Talang Kelapa, Kecamatan Kenten, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

Menempuh Pendidikan dari TK Putra I Palembang (2005-2006), SDN 3 Muara Enim (2006-2012), SMPN 9 Palembang (2012-2015), SMAN 16 Palembang (2015-2018), dan melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang.

Karena sejatinya kesempurnaan hanya milik Sang Maha Pencipta, maka peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran mengenai skripsi, yang dapat disampaikan kepada penulis melalui email katrinichie@gmail.com, atau WA 08892962625.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi tidak akan berjalan lancar tanpa orang-orang yang bekerja dibelakang organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam lingkup organisasi harus diatur agar tidak saling bertentangan dan mencapai rencana dengan baik. Sikap dan perilaku para pegawai harus dipahami oleh pimpinan organisasi agar kinerja pegawai menciptakan dampak positif untuk organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai adalah elemen sumber daya manusia yang butuh pengembangan dan dibina secara berulang sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan baik dan optimal. Organisasi melakukan berbagai cara untuk dapat menumbuhkan kinerja pegawai misalnya hal yang paling utama yaitu komunikasi organisasi serta motivasi kerja.

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memberikan fasilitas kepada orang-orang di dalam suatu organisasi untuk bekerja bersama-sama dan mencapai rencana organisasi. Komunikasi berperan penting dalam mengelola dan memperkuat organisasi. Dalam proses komunikasi, setiap individu berinteraksi sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan. Interaksi yang baik dapat menghasilkan informasi, ide, gagasan yang dibutuhkan untuk pelaksanaan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pimpinan harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang lebih mumpuni dari pada bawahannya agar penyampaian informasi jelas dan berpengaruh baik untuk lingkungan kerja. Selain itu, dalam

prosesnya, komunikasi dapat menimbulkan masalah dan menyebabkan konflik yang memengaruhi keharmonisan berorganisasi. Dalam mengelola organisasi sering kali menemukan perbedaan gaya berkomunikasi, intonasi suara yang keras, perbedaan budaya kerap menumbuhkan kesalahpahaman. Kesalahpahaman tersebut membuat terhambatnya penyelesaian tugas dan berakhir dengan menurunnya kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat menentukan tingkat kinerja pegawai dalam organisasi yaitu interaksi antara individu. Menurut Wisnuwardani dan Mashoedi (2012:2), banyak faktor yang mempengaruhi hubungan antara individu seperti kebutuhan saling memiliki (*need to belong*), pengaruh perasaan, kedekatan, daya tarik fisik dan faktor interaksi. Pentingnya antara individu untuk kenyamanan perasaan di dalam organisasi, dimana saat berkomunikasi, pegawai tidak semata hanya bertukar informasi, namun juga menumbuhkan tingkat hubungan emosional. Hubungan antara individu yang baik yaitu ketika pegawai dapat berkomunikasi dengan jarak yang dekat dan dapat menerima serta menyampaikan pesan secara serentak langsung maupun tidak langsung. Salah satu cara untuk menghindari sulitnya dalam membentuk hubungan antara individu yang baik dengan adanya rasa untuk saling memahami, dan mampu membedakan perbandingan umur yang cukup jauh dan tingginya tingkat kesensitivan. Kemajuan suatu organisasi dapat dipastikan dari kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Nurlaila (2015:71) berpendapat, “*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Hal demikian menjelaskan apabila kinerja

pegawai telah optimal maka, perusahaan akan tumbuh pesat karena tercapainya tujuan yang diinginkan.

Menurut Tyson dan Jackson dalam Priansa (2017:52), meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana, tetapi penting. Selain Komunikasi dan antara individu yang baik, motivasi juga berguna untuk pegawai meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi biasanya dikenal juga dengan sebutan pendukung keinginan yang membuat seseorang merasa bersemangat untuk memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab. Pegawai yang bersemangat dan ikhlas bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja karena mendapatkan motivasi yang tepat. Begitu pun sebaliknya, apabila motivasi yang berupa imbalan tidak terpenuhi, maka semangat kerja akan menurun. Tidak terpenuhinya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti atasan yang tidak mengikutsertakan pegawai dalam setiap kegiatan juga dapat menurunnya semangat karena merasa diabaikan.

Setiap pimpinan harus mengetahui tugasnya yaitu peranan dan kebutuhan SDM pada saat penerimaan dan penempatan pegawai di bidangnya masing-masing, sehingga tugas yang diberikan dapat berjalan dengan lancar. Begitu juga yang dilakukan oleh Kepala Kepegawaian di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan.

Setelah dilakukan pengamatan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan, diduga pegawai mengalami beberapa permasalahan dalam melaksanakan tugasnya. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik mengakibatkan perbedaan gagasan antar pegawai. Hal ini juga berkaitan dengan motivasi pegawai menjadi

menurun karena adanya konflik akibat komunikasi yang kurang baik. Permasalahan ini setidaknya menjadikan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan berfokus pada lemahnya komunikasi sehingga terjadinya konflik dan turunnya motivasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas, pengaruh yang sangat penting antara proses komunikasi khususnya antara individu dan motivasi, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi, Antara individu, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Komunikasi, Antara individu, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Prov. Sumatera Selatan?
2. Apakah ada Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Prov. Sumatera Selatan?
3. Apakah ada Pengaruh Antara Individu secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Prov. Sumatera Selatan?
4. Apakah ada Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Prov. Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan membuktikan:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Antara individu, dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Prov. Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Prov. Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui Pengaruh Antara individu secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Prov. Sumatera Selatan
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Prov. Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Komunikasi, Antara Individu, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Prov. Sumatera Selatan

b. Bagi Instansi

Penelitian terhadap masalah yang dihadapi dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan tentang Pengaruh Komunikasi, Antara individu, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Prov. Sumatera Selatan.

c. Bagi Lembaga/Institusi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut dan menambah pengetahuan sehubungan dengan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Edy Harahap. (2014). *Komunikasi Antarpribadi (Perilaku Insani dalam Organisasi Pendidikan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Almustofa, Resa (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap kinerja pegawai*. Universitas Diponegoro
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Arni Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- DeVito, Joseph A. 2013. *The Interpersonal Communication Book 13th Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Dewi Fitriani, Wiwik Widiyanti. 2018. “*Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok.*” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 4(2).
- Djarmiko, Budi. 2011. *Business Communication*. Bandung:STEMBI-Bandung Business School
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi* Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah. 2018. *Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Gava Media
- Hardjana, Andre. *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2016

- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hosnawati (2016). *Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metodologi Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis*. Tesis Edisi 4. Erlangga: Yogyakarta
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, (2015:159), Muhammad, Arni. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurlaila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: Penerbit LepKhair
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja RosdaKarya
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Tahun 2021*
- Rachmawati, Fransisca. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa Krian Sidoarjo*. Jurnal Agora. Universitas Kristen Petra Vol.4 No.2
- Rachmawati, Rr.Watie. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung*. *Jurnal Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. STIE Bandung Vol.9 No.1
- Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif. (2017). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Robbins, Stephen P.,&Judge. (2013). *Organizational behavior*. Edisi 15 New Jersey: Pearson Education.

- Rusiadi., dkk. (2014). *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan:USU Press.
- Santoso, Singgih. 2020. *Panduan Lengkap SPSS Versi 26*. PT Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja
- SM, Chusminah dan R. Ati Haryati. (2019). “*Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan.*” Volume 3 No. 1 Maret 2019 P - ISSN 2550-0850 E-ISSN 2550- 0791
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugriningsih, Iskandar. 2015. *Pengaruh Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank XYZ*. *E-Proceeding of Management ISSN*. Universitas TelkomBandung. Vol.2 No.3 Desember.
- Sunyoto. 2015. *Menejemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Suranto AW. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- _____. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wisnuwardhani, D. dan Mashoedi, S. F. (2012). *Hubungan Antara individu*. Jakarta: Salemba Humanika

Yoesana, Umi. 2013. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kartanegara. Ejournal Pemerintah Integratif*, Volume 1, No 1, hal 13-27