

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI
KECAMATAN GOMBONG KABUPATEN KEBUMEN**

Aziz Ihsannur Hakim
Azizihsan67@gmail.com

Ridwan Baraba
Dedi Runanto

**Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Pegawai menjadi salah satu unsur penting dalam organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen secara parsial.

Populasi pada penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perangkat desa yang ada di Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen yang berjumlah 145 orang. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Jumlah responden yang memenuhi kriteria tersebut berjumlah 105 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang dibagikan kepada perangkat desa di Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen. Instrumen utama yang digunakan untuk memperoleh pernyataan yang diberikan kepada responden yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pemerintah desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/ atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa). Masyarakat desa biasanya saling mengenal antara satu dengan yang lain serta memiliki sikap sosial dan solidaritas yang tinggi. Sebagian besar masyarakat desa pada umumnya mata pencahariannya adalah petani, karena wilayah desa merupakan daerah pertanian.

Pemerintahan desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa). Pemerintahan desa dalam pembagian wilayah administratif Indonesia berada di bawah kecamatan. Desa dipimpin oleh seorang kepala desa. Dalam perjalanan ketatanegaraan Republik Indonesia, pemerintah desa telah berkembang dalam berbagai bentuk sehingga perlu dilindungi dan diberdayakan agar menjadi kuat, maju, mandiri, dan demokratis sehingga dapat menciptakan landasan yang kuat dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Keberadaan pemerintah desa merupakan cermin utama berhasil tidaknya pemerintahan suatu negara serta pelaksanaan kehidupan demokrasi di daerah. Hal ini sangat dibutuhkan peran serta masyarakat desa supaya terwujud kehidupan yang demokratis.

Organisasi merupakan wadah untuk setiap orang memberikan aspirasinya untuk kemajuan organisasi tersebut. Kegiatan dalam organisasi dinamakan pengorganisasian. Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi diperlukan pengelolaan dan perencanaan manajemen yang baik. Manajemen menurut Hasibuan, (2008:9) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu

tujuan tertentu. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Fathoni, (2006: 8) mengungkapkan bahwa waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut berkomunikasi dengan pegawai yang lain, karena dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus berinteraksi dengan pegawai yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Menurut Robbins & Judge (2015:224) menyatakan bahwa komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap dan pandangan atau perilaku (Afandi, 2016:34).

Kondisi lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya dorongan semangat atau motivasi kerja. Dengan motivasi, seorang pegawai akan bersedia mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya. Pada pendapat Davis (dalam Mangkunegara, 2007:14) yang menjelaskan motivasi sebagai sikap (*attitude*) seseorang atas situasi kerja (*situation*) dilingkungan kerjanya, sehingga jika seseorang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan

menunjukkan motivasi yang tinggi juga menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya, menunjukkan motivasinya dalam bekerja rendah, sehingga kinerjanya juga menjadi rendah. Hasibuan (1996:95) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adanya motivasi akan mendorong individu berperilaku tertentu. Oleh sebab itu atasan harus bisa memahami perbedaan-perbedaan perilaku tersebut dan alasannya, untuk bisa menggerakkan motivasi karyawan, dan mengarahkan perilaku individu tersebut agar sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu tujuan yang hendak dicapai di organisasi adalah pencapaian kinerja yang positif.

Gombang adalah sebuah Kecamatan di Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Gombang merupakan Kecamatan teramai kedua di Kabupaten Kebumen setelah Kecamatan Kebumen. Kecamatan Gombang juga merupakan Kecamatan yang strategis untuk membuka bisnis atau usaha karena lokasinya yang strategis, yaitu dilewati oleh jalan nasional, menjadi simpul dari jalan utama yang menuju Kecamatan Buayan, Kuwarasan, Karanggayam dan Sempor serta Kabupaten Banjarnegara. Kecamatan Gombang berada di sebelah barat dari Kota Kebumen. Jarak Kecamatan Gombang dengan Kota Kebumen sejauh 21 kilometer. Luas wilayahnya 29,48 km², dan jumlah penduduknya 47.870 jiwa. Kecamatan Gombang terdiri atas 14 desa/ Kelurahan, 81 RW, dan 288 RT. Pusat pemerintahan Kecamatan Gombang berada di Kelurahan Gombang. Kecamatan Gombang terdiri dari 12 Desa, diantaranya Kalitengah, Semanding, Wero, Sidayu, Patemon, Kemukus, Semondo, Wonosigro, Klopogodo, Banjarsari, Kedungpuji, dan Panjangsari. Di setiap Desa dikelola oleh beberapa perangkat Desa yang mempunyai tugas membantu Kepala Desa dalam mempersiapkan dan melaksanakan pengelolaan administrasi Desa, mempersiapkan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan Pemerintah Desa.

Menurut Camat Gombang Ibu Suis Idawati, S.Sos kinerja perangkat Desa se-Kecamatan Gombang dirasa masih rendah. Rendahnya kinerja perangkat Desa se-

Kecamatan Gombang di sebabkan oleh komunikasi yang kurang baik dengan sesama perangkat, kadang perangkat Kecamatan Gombang kurang bisa memahami maksud dari pesan yang di sampaikan oleh perangkat lain. Selain itu juga dikarenakan perangkat Desa Kecamatan Gombang dirasakan kurang perhatian antar individu. Hal ini disebabkan setiap perangkat Desa Kecamatan Gombang lebih fokus pada tugasnya masing – masing serta kurangnya arahan/dorongan untuk setiap perangkat desa supaya dapat menjalankan kewajibannya.

Pentingnya melakukan analisis pengaruh faktor komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Gombang adalah diharapkan dapat menemukan unsur-unsur mana yang perlu dikembangkan dan diperbaiki sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen”**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen?

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. KAJIAN TEORI

a. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 9), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6) menyatakan, “kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

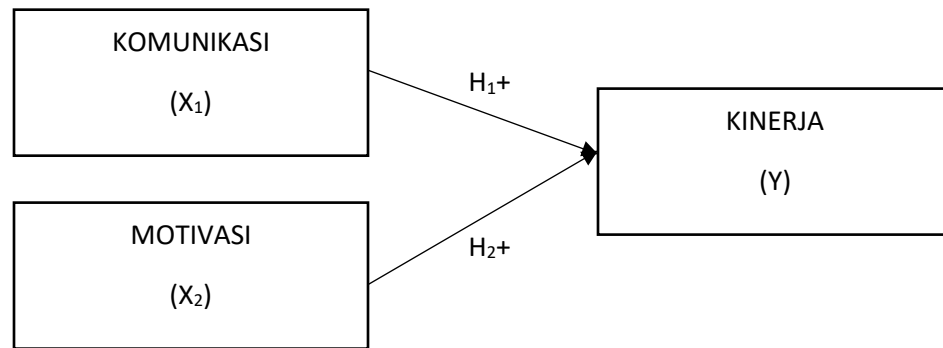
b. Komunikasi

Komunikasi menurut Afandi, (2016:34) merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Mangkunegara (2017:145) komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

c. Motivasi

Hasibuan (1996:95) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (2016:127) dalam bukunya perilaku organisasi, mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

2. KERANGKA PIKIR



Gambar 1
Kerangka Pikir

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Sedarmayanti, (2011:368) menyatakan tingkat komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komunikasi dalam penyampaian ide dan gagasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat penilaian kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Purba (2016), Haedar, Sampetan dan Suardi (2018), Rusmawati (2016), Lawasi dan Triatmanto (2017) dan Purnomo, Heslina, Awanda, Maulana, Wulandari, dan Ramayani (2016) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H₁ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Davis dalam Mangkunegara, (2007:14) menjelaskan motivasi sebagai sikap (*attitude*) seseorang atas situasi kerja (*situation*) dilingkungan kerjanya, sehingga jika seseorang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang tinggi juga menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian oleh Purba (2016), Haedar, Sampetan dan Suardi (2018), Rusmawati (2016), Lawasi dan

Triatmanto (2017) dan Purnomo, Heslina, Awanda, Maulana, Wulandari, dan Ramayani (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN DAN INDIKATOR

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:67), yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab.

b. Komunikasi (X_1)

Menurut Afandi, (2016:34) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Afandi, (2016:50) dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu:

- 1) Dimensi penyampaian tugas ada tiga indikator yaitu: Bijaksana, Kesopanan, Kata yang tepat dan Bahasa yang sopan dan halus.
- 2) Dimensi umpan balik ada tiga indikator yaitu: Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, Penerimaan tanggapan dari informasi tugas dan Penerimaan kepastian tugas.

c. Motivasi (X_2)

Menurut Hasibuan (1996:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja

efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Maslow dalam Hasibuan (1996:103) menyebutkan indikator-indikator motivasi adalah : Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), Kebutuhan rasa aman (*safety and security*), Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation or acceptance needs*), Kebutuhan Pengakuan (*esteem or status needs*) dan Kebutuhan aktualisasi (*self actualization*).

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:198) suatu instrumen disebut valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian (Sugiyono, 2017:204): Pernyataan dikatakan valid ketika nilai signifikansi dari korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan ($p\ value < 0,05$) dan lebih dari 0,3. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja (Y) memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen terbukti valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner-kuesioner yang reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel apabila diuji secara berulang-ulang terhadap kelompok yang sama maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:199). Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen terbukti reliabel,

yang artinya instrumen dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, jadi dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
X1	0.340	0.001	Positif dan signifikan
X2	0.352	0.001	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,340 X_1 + 0,352 X_2$$

- a. $b_1 = 0,340$, artinya variabel komunikasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Y) perangkat desa Kecamatan Gombong, Kabupaten Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin lancar komunikasi antar sesama perangkat desa maka kinerjanya juga akan semakin meningkat, begitupula komunikasi perangkat desa dengan kepala desa.
- b. $b_2 = 0,352$, artinya variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Y) perangkat desa Kecamatan Gombong, Kabupaten Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja perangkat desa akan semakin baik.

2. Pembahasan

a. H₁: Komunikasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,340 (bernilai positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 (< 0,05). Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima, artinya variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gombong, Kabupaten Kebumen.

Hal ini memiliki arti komunikasi dapat meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Gombong, Kabupaten Kebumen. Dapat dilihat dari tingkat jalannya komunikasi yang meliputi komunikasi penyampaian tugas, penerimaan tugas, pemberian arahan dan penyampaian gagasan. Dengan adanya komunikasi yang sudah berjalan berupa penyampaian tugas secara bijaksana, sopan, memilih kata yang tepat dan umpan balik atau tanggapan dari pesan yang di sampaikan, tanggapan dari informasi tugas dan kepastian tugas kepada perangkat desa di Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen. Artinya semakin meningkat tingkat kualitas dalam berkomunikasi antar sesama perangkat desa maupun dengan kepala desa maka akan semakin berpengaruh terhadap kualitas kinerja perangkat desa.

Hal ini sejalan dengan teori dari Sedarmayanti (2011:368) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari penilaian kinerja yaitu komunikasi. Selain itu, komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil (Afandi, 2016:42).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purba (2016), Haedar, Sampetan dan Suardi (2018), Rusmawati (2016), Lawasi dan Triatmanto (2017) dan Purnomo, Heslina, Awanda, Maulana, Wulandari, dan

Ramayani (2016) yang menunjukkan hasil dari penelitian yang dilakukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

b. H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,352 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ dalam penelitian ini diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gombang, Kabupaten Kebumen.

Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gombang, Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari bagaimana perangkat desa menjalin hubungan dengan baik diantara rekan kerja, dan perangkat desa mendapatkan dukungan penuh dari rekan kerja untuk pengembangan diri. Dengan diberikannya motivasi berupa kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, hubungan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri kepada perangkat desa di Kecamatan, Gombang Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki perangkat desa di Kecamatan Gombang, Kabupaten Kebumen, maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan teori dari Mangkunegara, (2007:14) yang menjelaskan motivasi sebagai sikap (*attitude*) seseorang atas situasi kerja (*situation*) dilingkungan kerjanya, sehingga jika seseorang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang tinggi juga menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purba (2016), Haedar, Sampetan dan Suardi (2018), Rusmawati (2016), Lawasi dan Triatmanto (2017) dan Purnomo, Heslina, Awanda, Maulana, Wulandari, dan

Ramayani (2016) yang menunjukkan hasil dari penelitian yang dilakukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gombang, Kabupaten Kebumen, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gombang, Kabupaten Kebumen.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Gombang, Kabupaten Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lawasi dan Triatmanto. 2017. tentang Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Universitas Merdeka Malang. Vol. 5 no. 1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Haedar, Sampetan dan Suardi. 2018. tentang Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Finansia Multi Finance Cabang Palopo*. Prosiding Seminar Nasional. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo. Palopo. Volume 03, Nomor 1. ISSN 2443-1109
- Purba. 2016. tentang Analisis Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Medan. Vol. 2 No. 1

- Purnomo, Heslina, Awanda, Maulana, Wulandari, dan Ramayani. 2016. tentang Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan kerja PT. Trans Kalla Makassar. Jurnal Ilmiah Bongaya. Makassar. ISSN : 1907 – 5480
- Robbins, Stephen S dan Timothy A.Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusmawati. (2016). tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Pasific Samudra Di Surabaya. Jurnal EKBIS. Universitas Islam Lamongan. Vol . XV No. 1
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabta.

