

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG**

M. Amsyar Riendika dan Budhi Waskito

ABSTRACT

Improving the quality of human resources will have an impact on progress for the government to survive changes and competition in the sometimes unstable sphere of government. Another problem is the spotlight on the performance of bureaucracy in organizing public services, where during this pandemic the government is considered to have low performance in providing services to the community. This is also felt by the Protocol and Communication Section of the City Leader of Bandar Lampung. Based on observations made in the Protocol and Communication Section of the Head of the Bandar Lampung City Secretariat by looking at employee performance as a benchmark in research shows that the performance of employees has not been achieved optimally due to the number of employees who contracted the virus and decreased work motivation.

This research aims to identify and analyze how much Communication, and Motivation affect Employee Performance during the Covid-19 Pandemic in the Protocol and Communication Section of the Bandar Lampung City Regional Secretariat. The research method used in this research is quantitative data analysis. Can be concluded, as follows: Problem sources, problem formulations, relevant concepts and theories and relevant discoveries, Hypothesis submissions, research methods, compiling research instruments, and conclusions.

Based on the results of the above research, it can be taken a conclusion as follows: Communication has a significant effect on employee performance from the results of partial hypothesis tests in can the value of t calculate communication variables included in a high classification that means significant effect. Work Motivation has a significant effect on employee performance from the results of hypothetical tests partially in can the value of t calculate the variable Motivation included in the moderate classification (sufficient) which means a significant effect. Communication and Motivation work together have a significant effect on employee performance from the results of hypothesis tests simultaneously expressed accepted by other words accepting the hypothesis (H_a) and rejecting the hypothesis (H_o) has a mutual effect on employee performance.

Keywords: Communication; Work motivation; and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Dalam berjalannya sebuah organisasi atau instansi pemerintah dibutuhkan pegawai yang menjadi motor penggerak jalannya kegiatan instansi. Keberhasilan sebuah organisasi atau instansi sangat ditentukan oleh kinerja dari pegawainya. Pemerintah harus memiliki kinerja pegawai yang berketerampilan dan berpengetahuan tinggi untuk menjalankan aktivitas manajemen dengan baik. Kinerja yang disebut baik ialah kinerja yang berjalan secara optimal sesuai dengan standar kinerja instansi dan membantu instansi untuk mencapai tujuannya. Sebuah organisasi atau instansi yang baik akan selalu berusaha untuk

meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerja dari pegawai. Untuk membawa sebuah organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan dari organisasinya. Peningkatan mutu sumber daya manusia akan memberikan dampak kemajuan untuk pemerintah agar dapat bertahan dalam perubahan-perubahan serta persaingan di lingkup pemerintahan yang kadang tidak stabil. Oleh karena itu berbagai upaya akan dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang merupakan kunci dari keberhasilan suatu organisasi.

Pandemi Covid-19 merupakan pandemic yang dialami oleh seluruh dunia pada saat ini, berbagai negara sudah terjankit oleh virus ini dan menimbulkan banyak kematian bagi banyak penduduk di dunia. Corona Virus Disease 19 atau Covid-19 ditemukan pertama kali di Kota Wuha, Cina dan menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Pandemic ini mengakibatkan banyak perubahan dalam aktivitas manusia salah satunya adalah aktivitas pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Covid-19 membuat dampak terhadap banyak hal termasuk dengan kinerja dari organisasi. Menurut Tika (2012), kinerja sebagai hasil fungsi sebuah pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok organisasi dipengaruhi berbagai factor untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi dalam periode waktu tertentu. Untuk mencapai suatu tujuan instansi atau Lembaga yang optimal maka dibutuhkan komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan yang mengarah pada pemberian motivasi dan pembinaan sehingga pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Salah satu tolak ukur keberhasilan suatu Lembaga atau instansi adalah memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, walaupun dimasa pandemic ini banyaknya aturan-aturan baru yang diterapkan oleh instansi atau Lembaga yang diharapkan dapat mencegah penyebaran virus corona ke dalam lingkungan kantor. Sehingga menyebabkan banyak perubahan- perubahan yang dirasakan oleh pegawai pada masa pandemic ini.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Kota Bandar Lampung dengan melihat kinerja pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian menunjukkan bahwa kinerja dari pegawai belum dicapai secara optimal dikarenakan banyaknya pegawai yang terjankit virus dan motivasi kerja yang semakin menurun. Kurangnya motivasi secara internal dan eksternal pada pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Kota Bandar Lampung mengakibatkan hilangnya semangat pegawai dalam bekerja di situasi pandemic.

Pada masa pandemic ini Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung mengalami perubahan waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini

disebabkan karena adanya pembagian shift yang dilakukan untuk mencegah penyebaran Covid-19. Sebelum pandemic seluruh pegawai dapat berkomunikasi secara lancar baik komunikasi langsung maupun komunikasi via daring. Para pegawai kesulitan untuk saling berkoordinasi baik dengan pimpinan maupun leading sector acara sehingga menyebabkan terhambatnya komunikasi untuk kelancaran agenda pimpinan. Kita sebagai pegawai dituntut untuk proaktif terhadap perubahan dan menanggapi serta mencari informasi atau perintah terkait standarisasi yang harus dilaksanakan di masa pandemic ini.

Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi menurunnya kualitas kinerja pegawai yaitu, kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap pegawainya dan kurangnya motivasi kerja dari diri sendiri untuk selalu semangat bekerja walaupun dalam masa pandemic. Lingkungan kerja pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung mengalami perubahan dalam hal komunikasi antar pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka identifikasi permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung?

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Komunikasi

Komunikasi dalam arti sempit diartikan sebagai kegiatan saling menukar informasi maupun pesan atau berita baik antara satu pihak dengan pihak lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Khomsahrial Romli (2015:67) Mutual understanding (kesamaan pemahaman) adalah inti dari kegiatan komunikasi. Menurut Hamali (2016) komunikasi dapat memudahkan jalannya penyelesaian tugas setiap individu didalamnya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Hal itu menuntut seorang pimpinan agar dapat berkomunikasi secara baik dan efektif karena akan memberikan instruksi, perintah, motivasi dan pengawasan kerja terhadap pegawainya.

Banyak pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan dengan tepat waktu namun dikarenakan kurangnya informasi dapat membuat pekerjaan tidak selesai sesuai dengan

waktu yang telah ditetapkan menurut Dauly (2017). Hal ini sesuai juga dengan penelitian dari Ulfa (2017) yang menyebutkan bahwa komunikasi sangat berkaitan erat dengan kinerja. Jika komunikasi tidak berjalan sebagaimana mestinya maka akan menyebabkan terjadinya miskomunikasi yang berdampak pada pekerjaan dan tanggung jawab pegawai.

Menurut Hasibuan (2003:202) indikator untuk mengukur komunikasi adalah:

- a. Menciptakan komunikasi yang efektif: pimpinan dan bawahan menjalin hubungan komunikasi yang baik dan harmonis secara formal maupun informal.
- b. Pengembangan sikap empati : komunikasi yang dilaksanakan mampu menumbuhkan rasa empati kepada seluruh orang yang berada dalam organisasi.
- c. Komunikasi yang berkaitan dengan tugas: komunikasi ini dilaksanakan secara vertical oleh pimpinan kepada bawahan berupa perintah atau bawahan kepada pimpinan berupa laporan.
- d. Komunikasi yang berkaitan dengan karier: pimpinan melakukan komunikasi serta informasi yang baik kepada bawahannya baik secara individu maupun kelompok secara langsung ataupun tidak langsung yang berkaitan dengan pola pengembangan karier pegawai.
- e. Komunikasi antar pegawai: komunikasi yang dilaksanakan antar pegawai harus terjalin secara harmonis dan sehat guna mendukung kegiatan dan melaksanakan pekerjaan dikantor.
- f. Toleransi berpendapat: seluruh personil yang ada pada suatu organisasi dapat mengembangkan sikap demokrasi yang menciptakan toleransi dalam menyampaikan pendapat, ide dan saran dalam rangka memajukan serta mencapai tujuan organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan rangkaian dari sikap dan nilai yang memberikan pengaruh kepada individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rivai, 2013) bila individu dapat termotivasi maka ia akan melakukan sebuah upaya untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan, namun upaya yang tinggi tidak berpengaruh terhadap tingginya kinerja seorang individu. Hal ini juga sesuai dengan penelitian dari Jufrizen (2017) yang menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai tersebut memiliki motivasi maka akan melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara baik serta hasil kinerja juga akan meningkat. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa pengertian dari motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan rangsangan terhadap individu agar mereka mau melakukan Kerjasama secara efektif dan terintegrasi dengan segala

upaya untuk mencapai tujuan. Keinginan ini membuat individu tersebut melakukan berbagai Tindakan untuk mencapai tujuannya.

Moenir (2012) mengatakan bahwa motivasi berasal dari dalam diri seseorang memiliki dua unsur. Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat dan unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang diarahkan oleh perbuatan itu. Kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain karena apabila salah satu unsur tidak ada maka akan timbul suatu kegiatan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) mengatakan bahwa ada beberapa indicator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, meliputi yaitu:

- a. Kerja keras, hal ini dilakukan dengan melaksanakan segala kegiatan dengan seluruh kemampuan yang dimiliki.
- b. Orientasi masa depan, yaitu dilakukan dengan dapat memperkirakan apa yang akan terjadi di kemudian hari dan rencana untuk mengatasi hal-hal tersebut.
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya guna menghasilkan kinerja yang diinginkan organisasi.
- d. Orientasi tugas atau sasaran, selalu berupaya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.
- e. Usaha untuk maju, hal ini dilaksanakan dengan melakukan berbagai kegiatan dalam rangkaian pencapaian tujuan.
- f. Ketekunan, melakukan berbagai pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan dengan sungguh-sungguh dan disiplin
- g. Rekan kerja yang dipilih, yaitu dengan selektif terhadap rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dan berkolaborasi secara baik untuk mencapai tujuan.
- h. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan efisiensi waktu secara baik dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang dikeluarkan oleh pegawai sesuai dengan peran sertanya didalam organisasi atau perusahaan dalam kurun periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu factor yang memiliki peran penting dalam upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Menurut (Arianty, 2016), kinerja pegawai merupakan suatu hal yang memiliki peran yang penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai pada dasarnya dinilai dari beberapa periode tertentu sehingga berhasil atau tidaknya tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh karyawan secara individu maupun kelompok. Priansa (2016) mengartikan bahwa kinerja

merupakan tolak ukur keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja adalah sebuah fungsi yang menyelaraskan kemampuan, motivasi dan kesempatan. Tingkat keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat tergantung terhadap kinerja para pegawainya. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan melihat hasil kerja dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawainya.

Indikator dalam mengukur kinerja pegawai dalam Luwihono, Slamet (2013:82) bahwasanya kinerja pegawai dapat dilihat dari:

a. Orientasi pelayanan

Pegawai dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan sikap yang sopan santun dan memuaskan baik dalam pelayanan internal maupun eksternal organisasi atau perusahaan.

b. Integritas

Pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya bersikap jujur dan iikhlas serta tidak menyalahgunakan kewenangan dan berani menerima resiko akibat Tindakan pekerjaan yang dilakukan.

c. Komitmen

Pegawai harus menerapkan dan menegakkan ideologi dari Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, Bhinneka Tunggal Ika serta kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk dapat melaksanakan tugas secara optimal dan berhasil dengan mengutamakan kepentingan organisasi dari kepentingan pribadi sesuai dengan tugas yang diberikan.

d. Disiplin

Pegawai menaati berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan menaati ketentuan jam operasional pekerjaan serta mampu menyimpan dan memelihara barang-barang milik negara yang telah dipercayakan kepadanya.

e. Kerjasama

Pegawai mampu bekerjasama dengan seluruh elemen yang ada di dalam organisasi atau perusahaan baik itu rekan kerja, pimpinan ataupun bawahan baik intern organisasi maupun ekstern organisasi serta menerima perbedaan pendapat orang lain dan bersedia menerima keputusan yang diambil secara Bersama-sama.

f. Kepemimpinan

Tidak memihak, selalu memberikan teladan yang baik untuk pegawai lainnya dan mampu menggugah semangat kerja tim serta mampu mengambil keputusan secara tepat.

4. Pandemic Covid-19

Pandemi COVID-19 atau dikenal juga dengan nama Corona virus disease adalah penyakit yang sedang berlangsung akibat sindrom pernapasan akut Coronavirus 2 (SARS-CoV-2). Penyakit ini pertama kali diidentifikasi pada bulan Desember 2019 di Wuhan, Cina. WHO (World Health Organization) atau Organisasi Kesehatan Dunia menyatakan wabah ini sebagai Masalah Kesehatan Darurat Internasional pada Januari 2020 dan sebagai pandemic Maret 2020. Pada tanggal 25 November 2020 kasus COVID-19 sudah menelan korban jiwa kurang lebih 1,4 juta kematian dan 59,8 juta kasus di seluruh dunia.

COVID-19 menyebar dengan berbagai cara, terutama melalui droplet atau air liur dan cairan serta eksresi tubuh lainnya. Virus juga dapat menyebar dengan cara fomites atau permukaan yang terkontaminasi dan kontak langsung. Infeksi akan cepat menyebar jika orang-orang berdekatan secara lama. Virus ini menyebar dua hari sebelum orang yang terinfeksi tersebut merasakan gejala atau presymptomatic dan individu yang tanpa melalui gejala atau OTG (Orang Tanpa Gejala). Pada usia yang lebih tua akan menunjukkan penilaian klinis yang buruk. Orang dengan gangguan jantung akan lebih beresiko tinggi mengalami komplikasi jantung yang disebabkan oleh COVID-19.

Provinsi Lampung sendiri juga sudah merasakan dampak yang besar karena COVID-19, dimana selama dua tahun pandemic kasus yang terkonfirmasi Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sebanyak 49.651 penderita dengan jumlah konfirmasi kematian sebanyak 3.820 jiwa. Hal ini menyebabkan banyak kesulitan yang dialami baik dari segi pemerintahan, ekonomi dan Pendidikan. Sampai dengan tanggal 21 November 2021, vaksin sudah terlaksana sebanyak 6.645.226 yang tersebar di seluruh Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung.

C. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

Variable-variable yang digunakan adalah : (1) Variabel Bebas (X1) dan (X2) yaitu variabel yang mempengaruhi (X1) komunikasi dan (X2) motivasi kerja; dan (2) Variabel Terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi (Y) kualitas kinerja pegawai.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono : 2013 :80). Yang menjadi populasi ini adalah 80 Pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. DonaldR. Cooper dan C. William Emory (1996:221), menurutnya formula dasar dalam menentukan ukuran sampel pada pengambilan sampel probabilitas mengasumsikan bahwa populasi adalah tidak dapat dipastikan. Yang menjadi sampel adalah Pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Observasi, Kuisisioner, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan analisis data distribusi frekuensi dan Regresi Linier Multiple (Berganda), dengan rumus:

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E_t$$

$$Y = 4.681 + 0.599X_1 + 0.233X_2$$

Dimana :

a = Konstanta X1 = Komunikasi

X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Pegawai

Berdasarkan output *Coefficients* di atas diketahui bahwa nilai koefisien regresi variable komunikasi (X1) adalah sebesar 0,599 bernilai positif (+) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Pengaruh positif (+) diartikan bahwa setiap peningkatan Nilai Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) akan memberikan peningkatan terhadap nilai Kinerja Pegawai (Y) di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Tabel 4.25 Hasil Uji Hipotesis T

Coefficients^a

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	2.001	.0049
	X1. KOMUNIKASI	6.413	.000
	X2. MOTIVASI KERJA	2.463	.016

Karena nilai t hitung > nilai t tabel atau $6.413 > 1.664$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Keputusan tersebut didasarkan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung > nilai t label, maka H_a di tolak artinya koefisien regresi signifikan
- b. Jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka H_0 di terima artinya koefisien regresi tidak signifikan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Masa Pandemi Covid-19 di Bagian Protokol dan Komunkasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh Sig F $0.000 < 0.05$ dengan F hitung (57.970) > F tabel (3.969). Ini berarti Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Masa Pandemi Covid-19 Dengan demikian hipotesis dinyatakan diterima dengan kata lain menerima hipotesis (H_a) dan menolak hipotesis (H_0).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas tidak terlepas dari kreteria perhitungan yaitu:
> Jika F hitung > F Tabel dengan dk pembilang k-1 (2-1) dan dk penyebut n-k-1 ($80 - 2 = 78$) dan α tertentu maka H_0 di tolak atau sebaliknya. > Jika Sig < (α) maka H_0 di tolak atau sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai R^2 adalah sebesar 0.601. berdasarkan nilai tersebut dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,601. Hal ini berarti Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 60,10% dan sisanya 39,90% dipengaruhi

oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Masa Pandemi Covid-19 di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, sedangkan sisanya 39,90% disebabkan oleh variable-variabel lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Masa Pandemi Covid-19 di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Hal tersebut dilihat dari uji statistik dimana nilai signifikan untuk variable Komunikasi (X1) sebesar $0.000 < \alpha (0.05)$ dan nilai koefisien regresi sebesar ($b_1 = 0.599$) mempunyai makna bahwa variable Komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

Sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam teori Ulfa (2017) yang menyebutkan bahwa komunikasi sangat berkaitan erat dengan kinerja. Jika komunikasi tidak berjalan sebagaimana mestinya maka akan menyebabkan terjadinya miskomunikasi yang berdampak pada pekerjaan dan tanggung jawab pegawai.

Sesuai hasil penelitian diatas nilai koefisien regresi 0,599 ini menunjukkan cukup kuat namun belum optimal komunikasi Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan masih belum efektif, hal ini dapat dilihat bagaimana perintah yang diberikan pimpinan masih belum dilaksanakan secara maksimal oleh pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, agenda yang telah disusun dalam konsep agenda tahunan masih ada yang belum terkondisi dengan baik, terkadang agenda tersebut baru dikoordinasikan H-1 acara hal ini yang terkadang membuat acara tidak berjalan sesuai UU No 9 Tahun 2010 Tentang Keprotokolan, selain itu pada masa pandemic *Covid-19* pada saat ini persiapan yang harus dilaksanakan lebih detail dari sebelumnya, sering terjadi *Miss communication* pada saat pelaksanaan kegiatan karena pegawai sering lalai dengan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, hal tersebut membuat kurang maksimalnya jalan suatu acara dan belum mengerti sepenuhnya bagaimana acara itu semestinya harus dilaksanakan dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Hal tersebut di lihat dari uji secara statistik dimana nilai signifikan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0.016 < \alpha (0.05)$ dan nilai koefisien regresi sebesar ($b_2 = 0.233$) mempunyai makna bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Lampung

sebesar 0.233 di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung jadi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan teori Jufrizen (2017) yang menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai tersebut memiliki motivasi maka akan melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara baik serta hasil kinerja juga akan meningkat.

Dari hasil penelitian diatas masih kurang maksimalnya motivasi di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, ini dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,233, hal tersebut disebabkan masih banyaknya pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan yang bekerja hanya kerana ada upah dan dilihat oleh pimpinan saja, beberapa pegawai sangat rajin jika pada saat itu pimpinan ada dikantor, jika pimpinan sedang ada kegiatan luar sistem pelayanan cenderung melambat atau kurang optimal, ada sebagian pegawai hanya akan melaksanakan tugas yang diberikan jika ada upah yang lebih pada hal itu sebenarnya memang sudah tugas dari mereka sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Hal tersebut di lihat dari R Square adalah 0.601 (pengkuadratan dari koefisien), korelasi (0.601 atau 0.601^2). R Square dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 60.10% kontribusi variabel Komunisi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, sedangkan sisanya 39,50% disebabkan oleh variabel-variabel lain. Adapun persamaan regresi tersebut: $Y = 4.681 + 0.599X1 + 0.233X2$.

Berkaitan dengan hipotesis Pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada hasil uji F, diperoleh Sig F $0.000 < 0.05$ dengan F hitung (57.970) > F tabel (3.969). Ini berarti ketiga variabel, yaitu Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan diterima dengan kata lain menerima hipotesis (Ha) dan menolak hipotesis (Ho), dapat dilihat bahwa pengaruh variable independen dan dependen cukup besar namun masih belum efektif karena masih belum optimalnya komunikasi yang terjadi di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan karena masih belum tercapai secara optimal informasi yang akan disampaikan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebagaimana dijelaskan dalam teori Komunikasi (*Communication*) secara sederhana diartikan sebagai kegiatan tukar menukar informasi atau pesan atau berita

antara pihak yang satu dengan pihak yang lain dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama-sama. Selain dari pada itu faktor dorongan dari pimpinan juga sangat menentukan capaian kinerja yang telah ditentukan sesuai dengan teori Hasibuan (2002:37) motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung namun komunikasi belum terlaksana secara efektif dan optimal,
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, namun motivasi yang diberikan kepada pegawai masih belum optimal.
3. Komunikasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, namun kinerja pegawai masih kurang dan belum efektif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka perlu diberikan beberapa implementasi, yaitu:

1. Berdasarkan penelitian per indikator Komunikasi didapat indikator menciptakan Komunikasi Yang Efektif yang terkecil dibandingkan dengan indikator yang lain. Oleh karena itu hendaknya Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung menyampaikan arahan secara detail terkait apa dan siapa dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadi komunikasi yang mudah dimengerti selain itu melakukan kegiatan-kegiatan yang mampu membangun kekompakan dan rasa saling memiliki sehingga terbentuk hubungan dan rasa saling memahami sehingga tercipta komunikasi yang efektif.
2. Berdasarkan penelitian per indikator Motivasi Kerja didapat indikator Tingkat Cita-cita Yang Tinggi yang terkecil dibandingkan dengan indikator yang lain. Oleh karena itu hendaknya Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Kota Bandar Lampung memberikan penghargaan/*reward* hadiah tambahan penghasilan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan melaksanakan kegiatan *refresing/outbound* untuk meningkatkan motivasi pegawai sehingga produktifitas kinerja yang diinginkan dapat terwujud.

3. Berdasarkan penelitian perindikator Kinerja Pegawai didapat indikator Orientasi Pelayanan dan Komitmen yang terkecil dibandingkan dengan indikator yang lain. Oleh karena itu hendaknya Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung untuk menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, memberikan perintah yang detail sehingga dapat dipahami oleh pegawai dan membentuk lingkungan kerja yang harmonis sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Halim, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan Kedua*, Jakarta, Ghalla Indonesia
- A. Maslow, 2002, *Teori Motivasi dan Aplikasinya (Cetakan Ketiga)*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Anwar, 2004, *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta, PT. Ganudra Pustaka Utama
- Arep Tanjung, 2004, *Komunikasi Antar Pribadi*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti
- Dessler, 2002, *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung. Sinar Baru
- Devito, 2003, *Manajemen Personalial, Edisi Kedua*, Yogyakarta, BPFE UGM
- Edison, Emron. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Goldhaber, 2003. *Komunikasidan Interaksi*, Bandung. PT Balai Bahasa
- Gomes, 2000. *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama
- Guilford, J.P. 1956, *Fundamental Statistic In Psychology And Education*. 3rd Ed New York: Macgraw-Hill Book Company, Inc.
- Harold D. Laswel, 2001 *Komunikasi dan Interaksi*, Bandung , PT Balai Bahasa
- Hasibuan, Malayu SP, 2003,. *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu, 2002, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung
- Herzberg, 2001, *Teori Motivasi ke dua*. Jakarta.Pustaka Indah
- Ilyas, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Evaluasi Penilaian Kinerja)* Jakarta, Rajawali.
- Khomsahrial Romli, 2015, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta.Grasindo
- Luwihono, Slamet, 2013. *Mengubah Perilaku Melalui Sebuah Peraturan*. Jakarta Majalah Tetruka, Edisi Januari
- Maryoto, 2000, *Kebijakan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta. BPF
- Matituna, 2010, *Organisasi Perkantoran dan Motivasi*. Bandung. Alumni
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kinerja*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Megah Sendjaja, 2004, *Komunikasi Manajemen*, Jakarta, Pioner.
- Pace, 2002, *Komunikasi Organisasi. Balai Bahasa Montana* , Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Panuju, 2001, *Komunikasi Manajemen*, Jakarta, Pioner
- Rangkuti, 2001, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka
- Redding, 2003,*Teori Komunikasi 1 dan 2*, Yogyakarta,Kanisius

Saefullah, 2005, *Etika Komunikasi Kantor*, Bandung, Citra Inti
Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta
Sumartono, 2003, *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Jakarta, Salemba Empat
Sunarjo, 2005, *Tips Membangun sistem komunikasi yang efektif*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
Sutrisno Hadi, 2006, *Metode Penelitian Survey*, Surabaya, Usaha Nasional
Terry, GR. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Rineka Cipta
Wahjosumidjo, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Indeks
Zainun, 2001, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Refika Aditama.