



PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN WONOBOYO KABUPATEN TEMANGGUNG

Yuni Ambarwati✉Nanik Suryani

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2014
Disetujui Agustus 2014
Dipublikasikan
September 2014

Keywords:

*Internal Communication,
Work Motivation, Working
Facilities and Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Wonobojo, Kabupaten Temanggung baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah 159 orang perangkat desa di seluruh wilayah Kecamatan Wonobojo. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda, analisis uji asumsi klasik, dan analisis uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 24,810 + 0,479X_1 + 0,205X_2 + 0,405X_3$. Hasil perhitungan menunjukkan besarnya pengaruh secara simultan komunikasi internal, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa sebesar 56,8%. Secara parsial besarnya pengaruh komunikasi internal sebesar 12,53%, besarnya pengaruh motivasi kerja sebesar 5,19%, dan besarnya pengaruh fasilitas kerja sebesar 9,30%.

Abstract

The purpose of this research is to find out whether there is an influence of internal communication, work motivation, and working facilities to the village councilors performance in the district of Wonobojo, Temanggung Regency either simultaneously or partially. The population in this research are 159 people of the village councilors. The data collecting method is observation, questionnaire and documentation. The analysis data technique are percentage descriptive, multiple linear regression, the classical assumption test, and hypothesis testing analysis. Result of the analysis shows the multiple linear regression equivalent $Y = 24,810 + 0,479X_1 + 0,205X_2 + 0,405X_3$. The result of the calculations showed the influence simultaneously of internal communication, work motivation, and working facilities to the village councilors' performance was 56.8 %. Partially, the influence of internal communication is 12.53 %, work motivation was 5.19%, and work facilities amounted to 9.30%.

© 2014 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: yuniambar36@gmail.com

ISSN 2252-6544

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. “Dalam suatu organisasi kinerja merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, disebabkan kinerja pegawai dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi itu sendiri” (Mathis dan Jhackson, 2002:78). Gomes, et al, “kendala kinerja pada umumnya meliputi faktor kemampuan, motivasi dan situasi atau sistem (sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif)” (Kaswan, 2012:189). Tidak berbeda pula dengan kantor desa yang didalamnya terdapat organisasi pemerintahan tingkat desa. Di dalam organisasi tersebut terdiri dari kepala desa dan perangkat desa yang bekerja untuk masyarakat.

Komunikasi yang efektif akan menimbulkan rasa saling pengertian yang membawa suasana kerja menjadi nyaman, tidak akan ada konflik serta mendorong kerjasama antara para pegawai sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan tanpa beban dan pastinya akan meningkatkan kinerja. “Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja” (Chairunnisah, 2012: 2). Komunikasi internal sangatlah penting bagi seluruh fungsi suatu kantor, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Seperti organisasi di kantor desa, dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, perangkat desa tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja dengan atasan dan atasan dengan bawahan. Melalui komunikasi, perangkat desa dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan

pekerjaan, selain itu dengan adanya komunikasi maka antara perangkat desa yang satu dengan yang lainnya dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan apabila ada perangkat desa yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja ini juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Dengan adanya motivasi kerja ini maka dirasa perangkat desa akan lebih semangat untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dilakukan. “Pada umumnya orang yang dibutuhkan oleh organisasi adalah orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi” (Anoraga, 2006:36). Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka kinerja perangkat desa akan menjadi lebih baik, sedangkan sebaliknya apabila motivasi kerja yang kurang maka kinerja perangkat desa akan mendapatkan hasil yang kurang maksimal. “Karyawan yang termotivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebuah instansi, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi akan membangun sebuah instansi yang tidak produktif” (Murtiningsih, 2002: 3).

Kinerja perangkat desa juga diduga dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang tersedia. Dengan kelengkapan fasilitas kerja, maka dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih maksimal. Fasilitas kerja harus memadai dan diatur secara efisien agar kegiatan kantor dapat berjalan dengan lancar, dengan peralatan kerja yang kurang terpelihara, jumlah tidak sesuai dengan kebutuhan akan menjadi kendala yang dapat menghambat kinerja. “Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan” (Moenir,1987:197). Dengan fasilitas yang lengkap seperti fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, fasilitas sosial, maka kinerja para perangkat desa akan menjadi maksimal karena memberikan kemudahan untuk menyelesaikan pekerjaannya

dan memperlancar serta mempercepat dalam penyelesaian pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa di Kecamatan Wonobojo yang terdiri dari 13 (tiga belas) desa yaitu Semen, Wonobojo, Wonocoyo, Kebonsari, Pitrosari, Purwosari, Pesantren, Rejosari, Cemoro, Wates, Tening, Pateken, dan Tawang Sari. Di dalam kantor desa terdapat suatu organisasi pemerintahan tingkat desa yang terdiri dari Kepala Desa dan perangkat desa yang bekerja dalam melayani masyarakat dan memajukan desanya tersebut.

Hasil observasi awal yang dilakukan di kantor desa di Kecamatan Wonobojo yang diketahui dari hasil persentase angket pendahuluan kinerja perangkat desa, angket komunikasi internal, dan angket motivasi kerja yang dibagikan secara acak kepada 61 perangkat desa yang diambil sebagai sampel dari 159 orang perangkat desa. Dari hasil yang diperoleh pada saat observasi awal untuk data hasil angket pendahuluan tentang kinerja perangkat desa dapat dilihat pada tabel 1.1, sebagai berikut:

Tabel 1 Data Hasil Angket Pendahuluan Kinerja Perangkat Desa

KINERJA PERANGKAT DESA	S	SR	KK	TP
1. Bapak/Ibu didalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	23	22	15	1
	37,7%	36,1%	24,6%	1,6%
2. Jumlah hasil kerja yang Bapak/ibu kerjakan memenuhi target yang diharapkan	15	29	14	3
	26,6%	47,5%	23%	4,9%
3. Bapak/Ibu masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam kerja	16	19	23	3
	26,2%	31,2%	37,7%	4,9%
4. Bapak/Ibu selalu ijin saat keluar kantor pada waktu jam kerja	20	12	28	1
	32,8%	19,7%	45,9%	1,6%

Sumber : Hasil Angket Pendahuluan Perangkat Desa di 13 Kantor Desa di Kecamatan Wonobojo

Hasil angket pendahuluan tersebut menunjukkan kinerja perangkat desa dari 13 desa di Kecamatan Wonobojo. Dari hasil angket kinerja yang dibagikan secara acak kepada 61 perangkat desa, dapat dilihat bahwa untuk kualitas kinerja perangkat desa menunjukkan 24,6% perangkat desa masih dalam kriteria kadang-kadang dan 1,6% dalam kriteria tidak pernah. Untuk kuantitas kinerja atau jumlah hasil pekerjaan menunjukkan 23% kadang-kadang. Dengan demikian menunjukkan masih ada perangkat desa yang menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan kualitas yang diharapkan dan belum memenuhi kuantitas yang diharapkan secara maksimal. Pekerjaan yang ada terkadang penyelesaiannya tidak tepat pada waktunya. Dilihat dari tingkat kehadiran perangkat desa juga masih terdapat perangkat desa yang berangkat dan pulang kantor tidak

sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Bahkan masih terdapat perangkat desa pada saat jam kerja masih ada yang keluar kantor tanpa ijin, keadaan yang demikian maka akan mengganggu perangkat desa dalam proses bekerja.

Organisasi kantor desa tidak terlepas dari komunikasi internal, dari observasi awal dapat diketahui informasi tentang komunikasi internal yang dapat dilihat dari data observasi hasil angket komunikasi internal pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 2. Data Hasil Angket Pendahuluan Komunikasi Internal

Komunikasi Internal	S	SR	KK	TP
1. Kepala Desa menerima usulan dari perangkat desa pada saat rapat	23	24	14	0
	37,7%	39,3%	23%	
2. Keberanian Perangkat Desa dalam menyampaikan permasalahan, ide, gagasan kerjanya kepada Kepala Desa	15	21	25	0
	24,6%	34,4%	41%	
3. Perangkat Desa jelas dalam menerima tugas	20	32	9	0
	32,8%	52,5%	19,7%	

Sumber : Hasil Angket Pendahuluan Perangkat Desa di 13 Kantor Desa di Kecamatan Wonobojo

Berdasarkan angket pendahuluan yang dibagikan secara acak kepada 61 perangkat desa dapat diketahui bahwa masih adanya permasalahan komunikasi internal antara perangkat desa dengan kepala desa. Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa komunikasi dari atasan kepada bawahan dilihat saat kepala desa dalam menerima usulan dari perangkat desa pada saat rapat masih terdapat 23% dalam kriteria kadang-kadang, hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kepala desa yang terkadang kurang memperhatikan ide atau pendapat dari perangkat desa pada saat rapat atau musyawarah, dengan keadaan tersebut sehingga mengakibatkan kurangnya keberanian perangkat desa dalam menyampaikan pendapat atau usulan. Masalah komunikasi antara perangkat desa dengan kepala desa dapat membuat perangkat desa menjadi kurang jelas dalam menerima instruksi tugas, sehingga dapat menghambat proses kerja dalam organisasi kantor desa di lingkup Kecamatan Wonobojo.

Hasil wawancara dengan Kepala Desa Semen, menjelaskan bahwa untuk memberikan motivasi kerja para perangkat desa yaitu salah satunya disamping gaji yang diterima setiap bulan dan tanah bengkok desa. Perangkat desa juga mendapatkan tunjangan perbulan dari kebijakan yang sesuai dengan kesepakatan dari di desa, selain berupa tunjangan perangkat desa diberikan kebijakan untuk masuk 5 (lima) hari kerja yaitu dari hari senin sampai dengan hari jumat. Kebijakan 5 (lima) hari kerja ini merupakan kebijakan dari pemerintah tingkat desa di kecamatan Wonobojo saja dengan

maksud agar pada hari sabtu dan minggu perangkat desa dapat beristirahat atau melakukan kegiatan lainnya di luar pekerjaannya di kantor desa. Hal tersebut dirasa cukup untuk memberikan dorongan atau motivasi kerja bagi perangkat desa tetapi pada kenyataannya kinerja para perangkat desa masih belum maksimal, disebabkan kemungkinan menurut perangkat desa dari desa Semen hal tersebut masih dirasa kurang memberikan motivasi kerja karena memang dorongan seperti fasilitas kerja masih kurang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan, karena pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja.

Suatu kantor mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, mesin ketik, meja, kursi, almari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Fasilitas kerja di 13 kantor desa di Kecamatan Wonobojo yaitu Desa Semen, Wonobojo, Wonocoyo, Kebonsari, Pitrosari, Purwosari, Pesantren, Rejosari, Cemoro, Wates, Tening, Pateken, dan Tawang Sari masih ada yang kurang lengkap dengan berbagai macam tugas yang harus dikerjakan dan segera diselesaikan. Untuk membantu menyelesaikan pekerjaan pada kantor desa harus dilengkapi dengan fasilitas kerja dengan jumlah fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan perangkat desa dan fasilitas yang kondisinya masih dalam kondisi yang baik atau tidak rusak. Dari beberapa fasilitas yang ada yang dilihat dari buku daftar inventaris kantor, dapat dilihat bahwa di setiap kantor desa jumlahnya sangat minim tetapi harus digunakan

untuk membantu penyelesaian pekerjaan kantor, fasilitas yang jumlahnya terbatas dan kondisinya rusak kurang mendukung pekerjaan para perangkat desa dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fasilitas-fasilitas yang terdapat di setiap kantor desa memanglah jumlahnya sangat minim tetapi harus digunakan untuk membantu penyelesaian pekerjaan kantor, fasilitas yang jumlahnya terbatas dan kondisinya rusak kurang mendukung pekerjaan para perangkat desa dalam menyelesaikan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan kerja seperti almari arsip di setiap kantor desa sebenarnya sudah tersedia, tapi masih kurang cukup mendukung karena di 13 (tiga belas) desa hanya tersedia masing-masing 1 (satu) almari arsip di setiap desa dan pada kenyataannya di desa Semen, Rejosari,

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Wonoboyo sebanyak 159., sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 114 perangkat desa. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah Komunikasi Internal (X_1) dengan indikator komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah dan komunikasi horizontal (Gie, 2007). Variabel Motivasi kerja (X_2) dengan indikator teori kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Sunyoto, 2013). Variabel fasilitas kerja (X_3) dengan indikator fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial (Moenir, 1987). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja perangkat desa dengan indikator kualitas *output*, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002)

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan daftar nama perangkat desa. Analisis data soal uji coba dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Wonoboyo, Purwosari, Pesantren penggunaannya masih kurang sesuai dengan fungsinya karena digunakan untuk menyimpan berkas-berkas yang penataannya tidak teratur dan digunakan sebagai tempat untuk menaruh barang-barang dengan tidak beraturan. Fasilitas yang kurang mendukung dari segi jumlah dan pemanfaatannya maka waktu untuk menyelesaikan pekerjaan akan kurang optimal sehingga dapat menghambat pekerjaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa baik secara simultan maupun secara parsial.

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis yaitu menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), koefisien determinasi simultan (R^2), dan koefisien determinasi parsial (r^2). Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Analisis selanjutnya didukung dengan analisis deskriptif persentase menggunakan skala pengukuran yang sudah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan SPSS dengan melihat tabel *coefficients* diperoleh model persamaan regresi yaitu $Y = 24,810 + 0,479X_1 + 0,205X_2 + 0,405X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah garis yang terbentuk linier dan merupakan hubungan garis yang positif. Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan variabel terikat. Hasil perhitungan uji simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh antara komunikasi internal, motivasi kerja dan fasilitas terhadap kinerja perangkat desa. Besar pengaruhnya diketahui dari nilai koefisien determinasi simultan (R^2) yang terlihat

dari *Model Summary* kolom *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,568 atau 56,8%. Hal ini berarti 56,8% kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh komunikasi internal, motivasi kerja dan fasilitas kerja sedangkan sisanya (100% - 56,8% = 43,2%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model regresi penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh komunikasi internal kinerja perangkat desa dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja perangkat desa. Kontribusi komunikasi internal terhadap kinerja perangkat desa diperoleh dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar $(0,354^2) \times 100\% = 12,53\%$. Uji hipotesis pengaruh motivasi kerja dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa diperoleh dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar $(0,228^2) \times 100\% = 5,19\%$. Uji hipotesis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa. Kontribusi fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa diperoleh dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar $(0,305^2) \times 100\% = 9,30\%$.

Pengujian normalitas menggunakan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan grafik P-P Plot. Dasar pengambilan adalah nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,810 dan signifikansinya $0,538 > 0,05$ sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Sedangkan menggunakan grafik P-P Plot diketahui titik-titik yang dihasilkan mendekati garis diagonal. Kesimpulan dari penjabaran tersebut yakni data tersebut berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik

Scatterplot menunjukkan pola titik-titik yang menyebar di sekitar nol. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan. Variabel bebas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai toleransi $\geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinieritas dari tabel diatas diperoleh nilai VIF untuk variabel komunikasi internal, motivasi kerja, dan fasilitas kerja mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam regresi ini.

Hasil perhitungan deskriptif persentase menunjukkan variabel komunikasi internal termasuk dalam kriteria baik, motivasi kerja termasuk dalam kriteria baik, fasilitas kerja dalam kriteria baik, variabel kinerja perangkat desa termasuk dalam kriteria baik. Variabel bebas dan variabel terikat secara klasikal termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan komputer program SPSS menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara komunikasi internal terhadap kinerja perangkat desa yang ditunjukkan dengan diperolehnya t_{hitung} sebesar 3,968 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja perangkat desa adalah sebesar 12,53%. Dengan demikian menunjukkan bahwa komunikasi internal diperlukan untuk mendukung kinerja perangkat desa. Tabulasi data tentang komunikasi internal (terlampir) menunjukkan bahwa komunikasi internal dilihat dari beberapa indikator yaitu komunikasi ke atas komunikasi kebawah dan komunikasi horizontal (komunikasi antar perangkat desa) dalam kategori baik. Hal ini menandakan bahwa komunikasi internal perangkat desa di Kecamatan Wonobojo sudah baik dalam mendukung dan meningkatkan kinerja perangkat desa. Dengan demikian pelaksanaan komunikasi internal sangatlah diperlukan untuk memperlancar tugas-tugas perangkat desa.

Persentase terendah berada pada indikator komunikasi ke atas yaitu “Bapak/Ibu perangkat desa mempunyai keberanian dalam menyampaikan permasalahan, ide, gagasan kerjanya kepada Kepala Desa “, “Bapak/Ibu selalu jelas dalam menerima tugas yang diberikan oleh Kepala Desa “ hal tersebut menunjukkan bahwa perangkat desa masih kurang berani dalam menyampaikan pendapat ide atau gagasan kepada Kepala Desa. Komunikasi internal merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan bawahan ke tujuan dan sasaran organisasi. Dengan komunikasi internal, perangkat desa dapat memperoleh informasi dan petunjuk yang jelas mengenai tugas sehingga tidak menimbulkan keraguan dan kesalahpahaman yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi di kantor desa. Kepala desa sebagai pemimpin dalam organisasi di kantor desa tidak hanya bertindak sebagai pemberi perintah tetapi juga harus mampu menampung semua dari perangkat desa sehingga antara kepala desa dengan perangkat desa tidak terjadi kesenjangan dan menjadikan kesatuan ide yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas pekerjaan sehingga memperoleh kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS dari komputer menunjukkan ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Wonoboyo Kabupaten Temanggung yang ditunjukkan dengan diperolehnya t_{hitung} sebesar 2,453 dengan signifikansi 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam pencapaian kinerja perangkat desa. Tabulasi data motivasi kerja (terlampir) masuk dalam kategori baik. Indikator dari motivasi kerja yang mempunyai presentase terendah. Walaupun berada dalam presentase terendah dalam indikator motivasi kerja, tetapi kebutuhan fisiologis masih berada dalam kriteria baik karena jawaban dari responden dalam kriteria baik walaupun ada juga yang menjawab dalam kriteria cukup dan kurang, jadi dapat dikatakan bahwa motivasi

kerja menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa.

Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS dari komputer menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Wonoboyo Kabupaten Temanggung yang ditunjukkan dengan diperolehnya t_{hitung} sebesar 3,357 dengan signifikansi 0,001. Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Fasilitas yang digunakan, dipakai, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 1983: 197). Dengan fasilitas yang tersedia lengkap dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya maka hal tersebut akan memperlancar kinerja perangkat desa. Tabulasi data variabel fasilitas kerja (terlampir) dalam kategori baik. Variabel fasilitas kerja ini mempunyai presentase terendah dibandingkan dengan variabel komunikasi internal dan motivasi kerja.

Indikator dari fasilitas kerja yang mempunyai presentase terendah adalah fasilitas perlengkapan kerja yaitu. Dimana masih kurangnya fasilitas perlengkapan kerja seperti yang dijelaskan dalam item pertanyaan angket penelitian nomor 27 yaitu “Almari arsip sudah digunakan sesuai dengan fungsinya”, nomor 28 yaitu “Kondisi gedung kantor desa sudah dalam keadaan baik”, dan nomor 29 “Penerangan di dalam ruang kerja sudah cukup membantu Bapak/Ibu untuk melakukan aktivitas di kantor desa”. Dengan persentase terendah tersebut maka dapat diartikan bahwa penggunaan fasilitas perlengkapan kerja masih belum optimal fungsinya. Kondisi gedung di kantor desa masih terdapat kantor desa yang kondisi gedungnya masih dalam perbaikan sehingga akan mengganggu dalam proses bekerja perangkat desa. Untuk penerangan dalam ruang kerja sudah terlihat cukup baik dan dapat membantu aktivitas dalam bekerja. Dari ke tiga variabel bebas yaitu variabel komunikasi internal, motivasi kerja, dan fasilitas kerja berada dalam

kategori baik sehingga semakin tinggi presentase tiap-tiap variabel bebas maka semakin tinggi pula variabel independen.

Kinerja perangkat desa dengan indikator kualitas *output*, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif, tabulasi data kinerja perangkat desa (terlampir) masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa perangkat desa di Kecamatan Wonobojo sudah memperhatikan aspek tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator jangka waktu *output* yang mempunyai presentase terendah dari variabel kinerja perangkat desa tetapi masih berada dalam kriteria baik yaitu ditunjukkan dalam item soal nomor 30, 40, dan 41 dengan pernyataan “Bapak/Ibu tidak pernah ditegur Kepala Desa karena terlambat menyelesaikan pekerjaan,” Bapak/Ibu mampu memanfaatkan waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas”, dan “Bapak/ibu tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa sudah cukup baik.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Wonobojo, Kabupaten Temanggung secara simultan maupun parsial. Saran yang disampaikan yaitu Kaitannya dengan komunikasi internal terutama pada indikator komunikasi ke atas yaitu komunikasi dari perangkat desa kepada kepala

desa, disarankan kepala desa memfasilitasi atau memberikan ruang untuk menerima ide, gagasan atau pendapat dari perangkat desasehingga perangkat desa tidak akan merasa canggung lagi dan merasa mempunyai kontribusi dalam pengambilan keputusan. Kaitannya dengan fasilitas kerja terutama pada indikator fasilitas perlengkapan kerja. Diharapkan untuk mengoptimalkan penggunaan fasilitas perlengkapan kerja dengan cara memberikan ruang untuk memanfaatkan fasilitas yang ada, tidak membatasi pemanfaatan fasilitas kerja oleh semua perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Gie, The Liang. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murtiningsih, Endang. 2012. “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri”. Dalam *Jurnal Manajemen*, Vol I No. 3. Kediri:UNISKA
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAP.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu