

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Balthasar Watunglawar,¹ Katarina Leba²

¹ Politeknik Saint Paul Sorong
Jl. RA Kartini No 1, Kampung
Baru, Sorong
watungballa@gmail.com

² Universitas Jember
Jl. Kalimantan No 37, Jember,
Jawa Timur
katrinwatunglawar@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this paper is to describe and analyze the influence of communication, discipline, and motivation on employee performance. To achieve these objectives, this study uses quantitative research methods. Data were collected through questionnaires and documentation of 38 respondents in the office of Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Teluk Wondama analyzed using SPSS 22. The results showed that there was a significant influence between communication, discipline, and motivation on employee performance. So to improve employee performance, the organization and institutional management must pay attention to improving good communication, discipline, and motivation. The findings of this study are expected to be useful for further researchers in the fields of management, accounting, administration and economics.

Keywords: communication, discipline, motivation, employee, performance

1. PENDAHULUAN

Sesungguhnya ada banyak factor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi, yang dapat terlihat melalui peningkatan kinerja. Kinerja pada sebuah organisasi dapat meningkat jika factor-faktor yang disebutkan berikut ini diperhatikan peningkatannya. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berhasil membuktikan pengaruh factor-faktor berikut, antara lain: faktor *organizational commitment*^[1] faktor *leadership*^[2], dan faktor *job satisfaction*^[3], *Organizational culture*^[4], motivasi^[5] dan komunikasi^[6].

Merujuk pada penelitian terdahulu yang menyebutkan factor-faktor pengaruh kinerja tersebut, peneliti memfokuskan pada beberapa factor saja, antara lain: komunikasi, disiplin, dan motivasi.

Melalui penelitian yang dilakukan di Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat^[6] menginformasikan pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja maka perlu setiap pegawai memperhatikan pentingnya berkomunikasi secara baik, baik secara formal-nonformal antar bawahan, antar pimpinan, antarbawahan dan pimpinan termasuk secara diagonal kelembagaan maupun unit dalam organisasi untuk peningkatan kinerja.

Selain komunikasi, motivasi pun diinformasikan oleh^[5] sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian^[5] perihal "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Teluk Wondama" berhasil membuktikan pengaruh disiplin dan motivasi

terhadap kinerja. Ia menyarankan peningkatan kinerja melalui peningkatan disiplin dan motivasi.

Disiplin bagi kalangan pegawai negeri sipil sudah diatur dengan jelas tentang kewajiban yang harus ditaati dan hak larangan yang tidak boleh dilanggar, sebagaimana yang telah dituangkan pada Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, memberikan pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak di taati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Dalam prakteknya, terkadang masih dijumpai adanya pegawai sering terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Kondisi di atas menjadi permasalahan yang dihadapi pimpinan untuk memberikan disiplin dan motivasi bagi pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan

pegawai, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Komunikasi

a. Pengertian

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan secara interpersonal.

Komunikasi merupakan proses interaksi individu-individu secara perorangan, kelompok, dalam organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.^{[7][8]} menambahkan peran media komunikasi sebagai proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Sedangkan menurut^[9] komunikasi adalah pengalihan informasi untuk memperoleh tanggapan, pengkoordinasian makna antara seseorang dan khalayak, saling berbagi informasi, gagasan atau sikap, saling berbagi unsur-unsur perilaku atau modus kehidupan melalui perangkat-perangkat aturan, penyesuaian pikiran, penciptaan perangkat simbol bersama di dalam pikiran para pegawai. Komunikasi bukan sekedar penerusan informasi dari suatu sumber kepada publik, ia lebih mudah dipahami sebagai penciptaan kembali gagasan-gagasan informasi oleh publik jika diberikan petunjuk dengan simbol, slogan atau tema pokok.

Ada beberapa sifat komunikasi yang disinggung^[9], sebagai berikut:

- a) Dinamis, suatu proses perilaku yang dipikirkan dari seorang penafsir dan bukan sesuatu yang tersendiri dan tidak dipikirkan yang digerakkan oleh mekanisme internal (aksi diri) atau hanya dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan eksternal (interaksi).
- b) Sinambung, tidak ada sesuatu, bahkan tindakan yang tersendiri pun selain kondisi kehidupan yang sinambung tanpa awal dan akhir.
- c) Sirkular artinya tidak ada urutan yang linear dalam arus makna dari seseorang kepada yang lain.
- d) Tak dapat diulang karena penciptaan kembali makna yang sinambung itu melibatkan perubahan citra personal terhadap masa lalu, masa kini dan masa yang akan datang sehingga tampaknya mustahil orang akan memberikan pesan yang identik, sama pada saat yang berbeda.

- e) Tidak dapat dibalikkan, karena berkembang dengan cara yang membuat suatu pesan yang diucapkan dan diinterpretasikan tidak dapat diambil kembali dari ingatan penerimanya.
- f) Kompleks; berlangsung dalam banyak konteks yang berlainan dan pada banyak tingkatan, baik intrapersonal, interpersonal, organisasional, sosial, dan kultur.

b. Jenis-Jenis Komunikasi

Manusia membutuhkan komunikasi untuk menyampaikan dan menerima pesan. Proses komunikasi dapat berlangsung dalam berbagai konteks baik fisik, nonfisik, maupun sosial. Hal ini dikarenakan proses komunikasi tidak terjadi pada sebuah ruang kosong. Melalui komunikasi terjadi menyampaikan apa yang ada dalam pikirannya, perasaan, dan hati nurani. Karena komunikasi seseorang tidak terasing atau terisolasi dari lingkungan di sekitarnya.

Secara umum komunikasi memiliki beberapa jenis seperti dijelaskan berikut ini:

- 1) Komunikasi intrapribadi; sebuah proses komunikasi di dalam diri individu. Seseorang memberi makna terhadap suatu objek yang diamatinya atau yang muncul dalam pikirannya. Objek tersebut dapat berupa benda, kejadian alam, peristiwa, pengalaman, fakta yang mengandung arti dan makna bagi manusia, baik di luar diri maupun di dalam diri seseorang^[10]
- 2) Komunikasi interpersonal; terjadi antara pribadi-pribadi secara tatap muka, baik secara verbal maupun nonverbal. Bentuk khusus komunikasi antarpribadi ini adalah komunikasi diadik (*dyadic communication*) yang hanya melibatkan dua individu, misalnya suami-istri, dua sejawat, guru-murid, pribadi dengan Tuhan dalam doa.
- 3) Komunikasi kelompok (kecil); untuk kepentingan kelompok
- 4) Komunikasi publik; terjadi antara seorang pembicara dengan khalayak, yang tidak bisa dikenali satu persatu. Jenis ini meliputi ceramah, pidato, kuliah, dan sebagainya (bersifat formal).
- 5) Komunikasi organisasi; terjadi dalam organisasi, bersifat formal dan informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar dari komunikasi kelompok.
- 6) Komunikasi massa
Komunikasi massa; menggunakan media massa cetak maupun elektronik, bersifat umum, disampaikan secara serentak, cepat dan selintas.

2.2 Disiplin

Setiap manusia menghendaki kesuksesan terjadi dalam hidupnya. Kesuksesan tersebut terletak pada kemampuan mengatur dan mengendalikan dirinya berkaitan dengan cara hidup dan cara kerja yang selain efektif dan efisien, juga disiplin.

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar operasional atau suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.^[11] Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku^[12]. Disiplin berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku^[13]. Demikian, disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk patuh terhadap peraturan-peraturan baik tertulis/tidak tertulis yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin kerja sangat penting karena bertujuan untuk kelangsungan organisasi atau perusahaan. Selain itu disiplin dibutuhkan untuk Menurut untuk memperbaiki kegiatan yang akan datang^[14]. Jadi dengan disiplin, ada perbaikan pelanggaran, terhindar dari pengulangan kesalahan serupa, dan menjaga berbagai standart kelompok tetap konsisten dan efektif.

Pemahaman tentang kedisiplinan dapat dikaitkan dengan beberapa komponen berikut^[12]:

- 1) Kehadiran; disiplin atau tidaknya seseorang dapat dinilai melui kehadiran tepat waktu.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi; berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisiensi.
- 5) Bekerja etis; termasuk kesopanan.

Selain komponen-komponen tersebut, ada beberapa fungsi disiplin^[15] yakni: menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian agar tertib dan deratur, tekanan atau paksaan dari luar, hukuman bagi yang melanggar, dan menciptakan lingkungan yang kondusif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain:^{[16][17]}

- 1) Aturan atau tata tertib yang jelas

- 2) Tujuan dan kemampuan.
- 3) Teladan pimpinan.
- 4) Balas jasa (*reward*).
- 5) Memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah dipercayakan.
- 6) Keadilan
- 7) Pengawasan melekat
- 8) Sanksi hukuman (*punishment*)
- 9) Ketegasan sikap yang dimiliki oleh atasan untuk menghukum para karyawan yang melakukan kesalahan
- 10) Hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal dalam organisasi.

Disiplin kerja tidak ada dengan sendirinya, tetapi merupakan suatu proses pembelajaran terus-menerus, sehingga efektif dalam kontrol prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka^[18].

2.3 Motivasi

a. Pengertian

Memotivasi berarti memberi semangat, atau memicu dorongan bagi individu untuk berkreasi dan berinovasi. Motivasi merupakan dorongan-dorongan dasar atau internal dan intensif diluar individu atau hadiah. Motivasi merupakan proses membangkitkan, mempertahankan, dan mengontrol minat-minat^[19]. Motivasi juga merupakan dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia^[20].

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk bekerja. Beberapa faktor yang harus diperhatikan karena turut mempengaruhi motivasi, yakni atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Pada dasarnya, motivasi kerja yang diberikan oleh lembaga/organisasi terhadap pegawainya bisa dalam berbagai bentuk atau cara. Jenis jenis motivasi kerja pegawai tersebut dapat melalui beberapa cara seperti^[21]:

- 1) Insentif, merupakan suatu bentuk rangsangan material seperti pemberian tambahan uang lembur, gaji, upah atau barang kebutuhan sehari-hari. Juga bersifat immaterial, misalnya kenaikan jabatan, piagam, penghargaan dan lainnya.
- 2) *Carrot and stick approach*, merupakan jenis motivasi yang dilakukan dengan bentuk pemberian *reward* dan *punishment*.
- 3) Pendekatan kemanusiaan

- 4) Supervisi
- 5) Pembinaan disiplin

c. Tujuan dan Fungsi Motivasi

Tujuan pemberian motivasi terdiri dari beberapa, antara lain: 1) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan; 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; 5) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan; 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan; 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.^[13]

Selain tujuan, motivasi memiliki beberapa fungsi, antara lain: (a) meningkatkan hasil kerja; (b) mempercepat proses penyelesaian pekerjaan; dan (c) sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi.

d. Upaya meningkatkan motivasi kerja

Motivasi merupakan cara yang sangat ampuh untuk menaikkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Dengan kinerja yang optimal target organisasi/perusahaan akan lebih mudah diraih. Untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan, dapat dilakukan beberapa upaya seperti berikut ini:

- 1) Mengadakan training untuk karyawan baik yang bersifat umum maupun khusus untuk membangun ketrampilan karyawan
- 2) Memberikan reward kepada pegawai berprestasi untuk meningkatkan kembali kinerja pegawai yang melemah. Reward dapat berupa bonus, insentif ataupun hadiah yang setimpal dengan prestasi pegawai.
- 3) Melakukan kegiatan refreking agar dapat melepas kepenatan yang memicu turunya kinerja karyawan. Cara ini juga akan membangun komunikasi yang baik antar karyawan sehingga dapat terjadi kinerja tim yang baik.
- 4) Membangun komunikasi yang baik dilakukan melalui pendekatan personal dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Seorang pemimpin harus mengetahui kelebihan dan kekurangan setiap pegawai sehingga dapat membangun komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik akan memudahkan pimpinan untuk mengevaluasi perkembangan kerja pegawai.
- 5) Mempererat kekeluargaan sesama karyawan agar dapat membuat mereka merasa nyaman

dalam bekerja dan loyalitas terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Hal ini bisa dibangun dengan mengadakan *gathering* atau pertemuan rutin setiap bulan untuk menjalin keakraban para pegawai.

- 6) Menyediakan fasilitas yang baik untuk menunjang kinerja pegawai. Fasilitas kerja seperti komputer ataupun laptop adalah hal yang penting, sehingga pekerjaan tidak mudah terganggu. Dengan menyediakan peralatan kerja yang pantas para pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.
- 7) Memberikan tujuan dan target yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Seorang pimpinan harus memberikan tujuan dan target yang jelas dan disesuaikan dengan kemampuan personal setiap pegawai. Setiap pimpinan harus mengetahui secara garis besar kemampuan bawahan dapat mengetahui apa yang diinginkan pimpinan dari pegawainya. Dengan demikian tercipta lingkungan kerja harmonis yang dapat mencapai segala tujuan maupun target yang telah anda tetapkan.

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja.^[22] Hasil kerja tersebut secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya^[23]. Selain itu kinerja juga merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan^[24].

Kinerja perlu dinilai dan dievaluasi untuk dapat membantu peningkatannya.^[25] Hal ini dimaksudkan untuk menghasilkan informasi yang akurat sikap dan perilaku pegawai dalam berkinerja untuk pencapaian tujuan kelembagaan.^[26]

Ada beberapa indikator kinerja yang perlu diketahui, seperti berikut:^[27]

- 1) Kualitas hasil kerja yang dicapai pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
- 2) Kuantitas hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
- 3) Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
- 4) Kehadiran ditempat kerja sesuai aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
- 5) Sikap kooperatif yang baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan disiplin kerja dan motivasi^[28]. Disiplin dan motivasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan karena mempengaruhi kinerja. Selain disiplin dan motivasi, pengaruh lain datang dari komunikasi yang efektif.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Analisis Data

Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan statistik deskriptif untuk mencari hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dengan analisis regresi. Hal ini dilakukan dengan membuat perbandingan antara rata-rata data sampel atau populasi.

Uji persyaratan analisis bermaksud memberikan gambaran tentang sejauhmana persyaratan telah dipenuhi sesuai dengan teknik analisis yang telah direncanakan. Berdasarkan tujuan penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis berganda yakni analisis untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*) dengan satu variabel terikat (*dependent variable*).

Analisis korelasi ganda dapat dicari jauh lebih efisien melalui regresi berganda^[29]. Analisis regresi berganda dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22. Pengambilan keputusan didasarkan angka probabilitas. Jika angka F hitung > F tabel, maka hipotesis nihil (H0) ditolak dan hipotesis kerja (Hk) diterima.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Teluk Wondama. Alasan penulis memilih lokasi kantor ini karena masih ditemukan adanya permasalahan kinerja pegawai yang diduga disebabkan oleh pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi kerja. Selain itu penulis memandang bahwa masalah tersebut sangat menarik mengingat komunikasi, disiplin motivasi kerja dan kinerja pegawai merupakan fenomena lama sekaligus fenomena baru untuk dipelajari pada instansi atau lembaga pemerintah maupun swasta, namun dalam pelaksanaannya masih masih terdapat banyak hambatan.

Rencana penelitian ini akan dilakukan pada bulan juni sampai dengan Agustus tahun 2019. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu menguji pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Teluk Wondama, maka penelitian ini menggunakan pendekatan *ex postfacto* (non eksperimen) dengan rancangan korelasional. Jadi

dalam penelitian ini penulis mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subjek penelitian dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan/pernyataan yang merefleksikan persepsi mereka terhadap variable yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Teluk Wondama yang berjumlah 42 orang. Dari populasi pegawai yang berjumlah 42 yang diambil sebagai sampel berjumlah 38 dengan tingkat kesalahan 5% sesuai dengan teori Solvin, yang menyatakan bahwa makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Sebaliknya, makin kecil tingkat kesalahan makin besar anggota sampel yang dibutuhkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil penelitian dan pembahasan tentang variabel penelitian perihal pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 1. Hasil output analisis regresi linier berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.785	1.43361

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.595	3	94.532	45.995	.000 ^b
	Residual	69.878	34	2.055		
	Total	353.474	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.468	2.277		.205	.838
	X1	-.072	.065	-.087	-1.107	.276
	X2	.595	.133	.725	4.485	.000
	X3	.235	.185	.202	1.267	.214

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil penelitian dan Pengolahan data

Adapun hasil analisis regresi dan pengujian t dan F menggunakan persamaan regresi yakni:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$
$$Y = 0,468 + (-0,072)X_1 + 0,595X_2 + 0,325X_3$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Komunikasi
X ₂	= Disiplin
X ₃	= Motivasi
a	= Nilai Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi

Hasil persamaan tersebut dijelaskan seperti berikut ini:

- Konstanta sebesar 0,468; artinya, jika komunikasi, disiplin dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 0,468.
- Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar -0,072 artinya jika komunikasi mengalami penurunan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0,072 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,595 artinya jika disiplin mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,595 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,325 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,325 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output model summary* dari hasil analisis regresi berganda pada **tabel 1**

Berdasarkan output yang diperoleh angka R Square sebesar 0,802 atau 80,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentasi sumbangan pengaruh variabel independen, yakni: komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai sebesar 80,2%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 80,2% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Koefisien regresi secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada bagian ini akan dilakukan pengujian terhadap variabel komunikasi, disiplin dan motivasi kerja.

1. Pengujian koefisien regresi variabel komunikasi.

Sebelum pengujian regresi dilakukan, terlebih dahulu peneliti menentukan hipotesis dari variabel ini. Adapun hipotesis yang digunakan untuk variabel komunikasi adalah sebagai berikut:

H₀: Secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_a: Secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan output pada tabel 2.1 diperoleh t hitung sebesar -1,107. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $38-3-1 = 34$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) maka diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,032.

Pada kriteria pengujian, H₀ diterima jika $-t$ tabel $\leq t$ hitung $\leq t$ tabel dan H₀ ditolak jika t hitung $> t$ tabel. Pada pengujian terhadap variabel komunikasi, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($-1,107 < 2,032$), maka H₀ diterima; artinya bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung negatif, artinya pengaruh yang terjadi adalah negatif atau dengan kata lain semakin buruk komunikasi, maka semakin menurun kinerja pegawai.

2. Pengujian koefisien regresi variabel disiplin.

Sebelum pengujian regresi dilakukan, maka terlebih dahulu peneliti menentukan hipotesis dari variabel ini. Adapun hipotesis yang digunakan untuk variabel komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

H₀: Secara parsial disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha: Secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan output pada tabel 1 diperoleh t hitung sebesar 4,485. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $38-3-1 = 34$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) maka diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,032. Pada kriteria pengujian H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Pada pengujian terhadap variabel komitmen organisasional hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($4,485 > 2,032$), maka H_0 ditolak, artinya secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif atau dengan kata lain semakin tinggi disiplin maka semakin meningkatkan pula kinerja pegawai.

3. Pengujian koefisien regresi variabel motivasi.

Sebelum pengujian regresi dilakukan, maka terlebih dahulu peneliti menentukan hipotesis dari variabel ini. Adapun hipotesis yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

H_0 : Secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha: Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan output pada tabel 2.1 diperoleh t hitung sebesar 1,267. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $38-1-1 = 34$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) maka diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,032. Pada kriteria pengujian H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Pada pengujian terhadap variabel kepuasan kerja, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai t hitung $< t \text{ tabel}$ ($1,267 < 2,032$), maka H_0 diterima, artinya secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif atau dengan kata lain semakin baik motivasi, semakin meningkatkan kinerja pegawai.

b. Uji F (Uji Koefisien regresi secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebelum pengujian

regresi dilakukan, maka terlebih dahulu peneliti menentukan hipotesis dari variabel ini Adapun hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 : Secara simultan komunikasi, disiplin dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha: Secara simultan komunikasi, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan output pada tabel 2.1 diperoleh F hitung sebesar 45,995. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel - 1) atau $4 - 1 = 3$ dan derajat kebebasan (df) 2 ($n-k-1$ atau $38-3-1 = 34$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 3,276. Pada kriteria pengujian H_0 diterima jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ ($45,995 > 3,276$), maka H_0 ditolak, artinya secara simultan komunikasi, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif. Atau dapat dikatakan semakin tinggi atau baik komunikasi, disiplin dan motivasi, maka akan semakin baik atau meningkatkan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Studi ini memfokuskan pada upaya meningkatkan pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Teluk Wondama. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai/karyawan serta antar sesama pegawai/karyawan. Baik pemimpin maupun pegawai/karyawan dituntut untuk memiliki kualitas komunikasi sesuai dengan norma-norma etika sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Dari pihak pegawai juga dituntut untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang telah mereka miliki, seperti masuk kantor tepat waktu, bekerja sesuai tugas yang diberikan, bekerja sesuai aturan, menjaga sikap dan perilaku sesuai dengan nilai etik kelembagaan, tidak menunda-nunda pekerjaan, sadar dan bersedia menaati semua aturan kelembagaan, tidak hanya bekerja bila ada peraturan yang tertulis, tidak mengeluh dalam bekerja karena bekerja dipandang sebagai kewajiban yang harus dijalankan dan dipatuhi.

Demikian pula dengan motivasi yang dimiliki pegawai/karyawan harus ditingkatkan. Para pegawai/karyawan harus menanamkan dalam dirinya kesadaran bahwa mereka bekerja bukan semata-mata karena digaji, semangat bekerja bukan karena akan diberikan jabatan, tetapi bekerja karena ingin melayani, bekerja karena ada dorongan dari dalam diri untuk membantu menjalankan tugas atas dasar kesadaran, bekerja karena ada rasa cinta terhadap pekerjaan. Semua yang telah disebutkan di atas merupakan motivasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Komunikasi, kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi harus dimiliki oleh semua *stakeholder* sehingga kinerja pegawai semakin meningkat^[30]. Dalam sebuah organisasi diperlukan upaya untuk mencapai tujuannya. Untuk itu pengukuran kinerja merupakan hal penting yang harus dilakukan agar terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja ke tujuan dan sasaran yang lebih baik dari sebelumnya. Baik pemimpin maupun pegawai harus bersama-sama berupaya agar peningkatan kinerja semakin optimal.

Berdasarkan hasil studi yang ditemukan, penulis mengemukakan beberapa saran berikut ini yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan baik untuk untuk Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Teluk Wondama maupun untuk peneliti lanjutan:

- a. Hasil studi ini mendukung konsep dan teori yang sudah mapan sebelumnya, sehingga konsep dan teori yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin dan motivasi dapat menjadi referensi bagi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Teluk Wondama baik secara parsial maupun integral.
- b. Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dalam ranah pendidikan, studi-studi yang akan datang dapat dilakukan terkait dengan kepemimpinan etikal, komunikasi, disiplin, motivasi dan kinerja pegawai, baik berupa pengembangan variabel dan indikator-indikatornya, lokasi maupun unit analisis. Studi ini masih terdapat pro-kontra antara komunikasi, disiplin, motivasi dan kinerja pegawai sehingga studi lebih lanjut bagi peneliti berikutnya sangat diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Meyer, J. P., & Allen, J. N. (1991). A Tree-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1, 61-89.
- [2] Northouse, G. (2007a). *Leadership Theory and Practice*. New Delhe: Sage Publication, inc.
- [3] Kinicki, A., & Kreitner, R. (2009). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- [4] Watunglawar, B., & Christiananta, B. (2015). The Influence of Organizational Culature and Organizational Commitment on Strategic Leadership, Job Satisfaction and Performance of Regional Work Civil Units Employee in Maluku Tenggara Barat Regency, Maluku Pr. *IJRCM*, 58-65.
- [5] Suliyati, M. S. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Teluk Wondama*. Sorong: UT.
- [6] Wahyuni, L. (2009). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dengan Komitmen Organisasi dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat*. Semarang: Universitas Diponogoro 2009.
- [7] Ruben, B. D., & Stewart, L. P. (1998). *Communication and Human Behaviour*. USA: Viacom Company.
- [8] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [9] Meier, D. (2004). *Becoming educated. The power idea. Principal Leadership*.
- [10] Cangara, H. H. (2012). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- [11] Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gholia Indonesia.
- [12] Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- [13] Hasibuan, M. S. (1996). *Manajemen Dasar, Pengertian dan. Masalah*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- [14] Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- [15] Tu'u, T. (2004). *Peran Disiplin pada perilaku dan prestasi Siswa*. Jakarta: Gramedia widiasarana.
- [16] Arisandy, D. (2004). Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik "Ken Lila Production" Di Jakarta. *Jurnal Psyche[Online]*, Vol 1 (2), 23 halaman.
- [17] Muhaimin. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator*.
- [18] Helmi, A. F. (1996). *Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi khusus Ulang Tahun XXXII*.
- [19] Oemar Hamalik. (2004). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- [20] Dimiyati dan Mudjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- [21] Sumaryati, Y. (2009). *Menerapkan Prinsip Profesional Bekerja*. Bandung: Armico.
- [22] Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- [23] Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [24] Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- [25] Neal Jr, E. J. (2003). *Guide to Performance Appraisal: doing it right (terjemahan wawan setiawan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- [26] Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- [27] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management, alih bahasa*. Salemba Empat: Jakarta.
- [28] VAN HARLING, V. N., & Tobi, M. (2018). ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DOSEN, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PROFESI TERHADAP KINERJA DOSEN POLITEKNIK KATOLIK SAINT PAUL SORONG. *SOSCIED*, 1(1), 46-56.
- [29] Wexley, K. N., & Yukl, G. (2000). *terjemahan Muh Shobaruddin, Perilaku Organisasi dan Psikologi dan Psikologi Personalia*. Rineke Cipta: Jakarta.
- [30] Hadi, S. (2001). *Statistika Jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [31] Anonim. (2008). *Dimension Inspection Report*. Inspection Report, Ningbo East Magnet Co.LTD, Ningbo.