

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN JEMBER)**

***ANALYSYS OF THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A CASE STUDY OF THE PUBLIC WORKS OFFICE OF BINA MARGA AND WATER RESOURCES IN JEMBER REGENCY)***

Danys wicaksono, Bayu wijyantini, SE.,MM, Wahyu ES,SE.,MM

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail: [Danyswicaksono031193@gmail.com](mailto:Danyswicaksono031193@gmail.com), [Bayu@unmuhjember.ac.id](mailto:Bayu@unmuhjember.ac.id)

[setianingsih@unmuhjember.ac.id](mailto:setianingsih@unmuhjember.ac.id)

***Abstrak***

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kabupaten Jember. Metode yang digunakan penelitian *purposive sampling* dengan teknik non probability sampling. Sample dalam penelitian ini sebanyak 30 responded. Metode analysis data yang digunakan adalah regresi linker berganda menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai dihitung > tabel. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai dihitung > tabel. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai dihitung > tabel.

Kata kunci: Motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja.

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work discipline, work communication on employee performance at the Public Works, Bina Marga and Water Resources Office of Jember Regency. The method used was purposive sampling with non-probability sampling techniques. The samples in this study were 30 respondents. The data analysis method used is multiple linker regression using SPSS version 20. The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on performance as evidenced by the output where the value is calculated > table. Work discipline has a significant effect on performance as evidenced by the output where the value is calculated > table. Work communication has a significant effect on performance as evidenced by the output where the value is calculated > table.*

*Keyword: Work motivation, work discipline and work communication*

## PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Jumlah sumber daya manusia yang begitu besar apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional negara kita. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas juga, penyediaan fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang memadai. Tantangan sesungguhnya adalah bagaimana kita dapat menciptakan sumber daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kriteria sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja individu tidaklah semudah itu. Kinerja diasumsikan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas (Sutrisno, 2010).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, disiplin kerja Dan komunikasi kerja. Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan masalah yang penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Sukanto dan Handoko (2006), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Komunikasi kerja merupakan suatu proses karena merupakan suatu seri kegiatan yang terus-menerus, yang tidak mempunyai permulaan atau akhir dan selalu berubah-ubah. Komunikasi bukanlah suatu barang yang dapat ditangkap dengan tangan untuk diteliti. Komunikasi juga melibatkan suatu variasi saling berhubungan yang kompleks yang tidak pernah ada duplikat dalam cara yang persis sama yaitu: saling hubungan di antara orang, lingkungan, ketrampilan, sikap, status, pengalaman dan perasaan, semuanya menentukan komunikasi yang terjadi dalam suatu waktu tertentu. Sehingga disamping berubah-ubah, komunikasi juga dapat menimbulkan perubahan.

## **Kajian Pustaka**

### 1) Motivasi Kerja

Menurut Sukanto dan Handoko (2006), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

### 2) Disiplin Kerja

Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

### 3) Komunikasi Kerja

Janis dan Kelley (1981, dalam Muhammad, 2009) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Mereka menganggap bahwa komunikasi sebagai suatu proses, bukan sebagai suatu hal.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang di gunakan untuk meneliti data yang bersifat statistik agar dapat menguji suatu hipotesis . metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah 92 karyawan.

Besarnya sample dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan kriteria karyawan yang bekerja di pelayanan jasa di masyarakat kabupaten jember. Metode pengumpulan data menggunakan Teknik kuisioner, yaitu dengan menggunakan daftar pernyataan yang di isi oleh responden dengan skala likert 30 kuisioner yang disebar berupa daftar pertanyaan kepada responden mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### 1. Uji validitas Dan Reabilitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Pengujian menggunakan program SPSS versi 20.00 dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi, untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan taraf signifikansi 5% dan jika r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut valid.

### 2. Analisis linker berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2008).

### 3. Analisis Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, istilah multikolonieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Jika didalam model mengandung multikolonieritas, berarti terjadi korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variable bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak

4. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas antar variable, salah satu caranya dengan menggunakan korelasi produk momen dengan melihat nilai  $r$  hitung dari masing-masing variable bebas terhadap variable terikat. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  kritis (0.70),

**1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Baskoro (2012), Prabasari dan Netra (2014), Amrhy (2014), Sari (2014), Lia (2015), Sidanti (2015), Sekartini (2016), dan Mariani (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Baskoro (2012), Prabasari dan Netra (2014), Amrhy (2014), Sari (2014), Istiqomah (2015), Lia (2015), Sidanti (2015), Windi (2015), Sekartini (2016), dan Mariani (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: H2 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**3) Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian yang oleh Baskoro (2012), Prabasari dan Netra (2014), Amrhy (2014), Sari (2014), Istiqomah (2015), Lia (2015), Sidanti (2015), Windi (2015), Sekartini (2016), dan Mariani (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: H3: Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**SIMPULAN**

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini :

- a. motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air
- b. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air
- c. Komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Sumber Daya Air

## DAFTAR PUSTAKA

Sari, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai*. Vol. VI No. 2 Mei 2014 JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS.

Windi, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015

Sekartini, 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa*. JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No 2. September 2016, Hal 64-75

Mariani, 2017. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569 ISSN: 2302-8912

