

# PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PENATA RUANG, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KAPUAS KALIMANTAN TENGAH

**Mikael Gamur**

DPUPKP Kabupaten Kapuas

Jl. Tambun Bungai No. 29 Kec. Selat Kab. Kapuas Kalimantan Tengah

*e-mail:* gamur\_mikael@gmail.com

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of communication, motivation and discipline on the employees' performance of the Secretariat Field of the Housing and Settlement, Spatial Planning, and Public Works Department, and Spatial Planning, Kapuas Regency, Central Kalimantan Province. This research is classified as causal research that measures the relationship between variables. The data collection methods were interviews and questionnaires. The data analysis method was quantitative method that is multiple linear regression analysis. The results of this study were (1) communication, motivation and discipline have no effect simultaneously on performance and (2) discipline has a positive and significant effect on the performance.

**Keywords:** communication, motivation, discipline, performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Pemukiman pada bidang Sekretariat Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal yang mengukur hubungan-hubungan antar variabel penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan metode Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komunikasi, motivasi dan disiplin secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dan (2) disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** komunikasi, motivasi, disiplin, kinerja

## Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Nawawi (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja adalah:

1. minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. seseorang yang berminat dalam

pekerjaannya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai;

2. faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan kinerja seseorang;

3. status sosial pekerjaan. pekerjaan yang dimiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya kinerja;

4. suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan kinerja; dan

5. tujuan pekerjaan. tujuan yang mulia dapat mendorong kinerja seseorang.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti ingin meneliti apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kapuas Kalimantan Tengah.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan beberapa permasalahan, sebagai berikut ini.

1. Apakah komunikasi, motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Dinas Pekerjaan Umum (PU) di Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah?
2. Apakah komunikasi, motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Dinas Pekerjaan Umum (PU) di Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah?
3. Manakah antara komunikasi, motivasi dan disiplin yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) di Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah?

### Kajian Literatur

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri. Komunikasi menurut Rogers dalam Cangara (2013: 19) adalah proses suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Menurut Hovland, Janis dan Kelley dalam Arni (2011:2), komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

Motivasi menurut Hasibuan (2013:219) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbins (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terha-

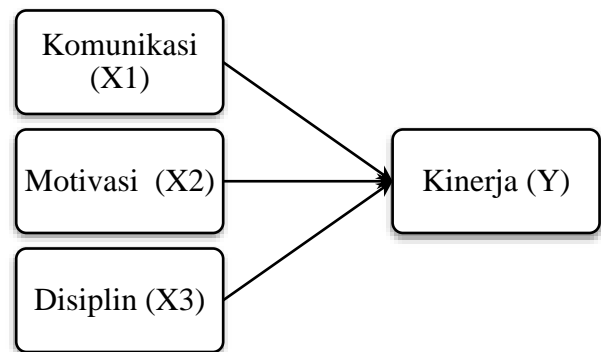
dap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Disiplin dalam kamus bahasa Indonesia susunan Poerwadarminta (2003) adalah: (1) latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, dan (2) ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2011:62), adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.

### Metode Penelitian

Kerangka berfikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2011:3) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis sitiran. Penelitian ini tergolong kuantitatif karena analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik. Analisis sitiran merupakan kajian tentang sitiran atau daftar pustaka yang tercantum dalam sebuah literatur atau dokumen.

Dalam penelitian ini para responden diminta untuk mengisi kuesioner yang secara garis besar dibagi dalam dua kelompok variabel yang menggambarkan latar belakang responden dan variabel motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kapuas Kalimantan Tengah.

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *locus of control* dan kepribadian. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Penguraian definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut ini.

1. Komunikasi (X1), merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri (Cangara, 2013:21). Indikator komunikasi sebagai berikut: (a) pengiriman berita atau komunikator, (b) bentuk berita atau pesan, (c) penerima berita, (d) prosedur pengiriman berita, dan (e) reaksi atau tanggapan
2. Motivasi (X2), merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (McDonald dalam Sardiman 2011:73). Dari pengertian ini mengandung tiga elemen penting yaitu: (a) motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia; (b) motivasi ditandai dengan munculnya rasa yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia; dan (c) motivasi akan dirangsang

karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Menurut Sardiman (2011:73) motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak. Dengan demikian, motivasi merupakan suatu konsep yang kita gunakan dalam menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku.

3. Disiplin kerja (X3), merupakan latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan juga ketaatan pada aturan dan tata tertib Poerwadarminta (2003). Indikator disiplin kerja sebagai berikut: (a) hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja, (b) bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi, (c) patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan, (d) ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi, (e) menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien, (f) menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja, (g) tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja, dan (h) selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.
4. Kinerja pegawai (Y), adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya (Simamora, 2012:45). Kumorotomo (1996) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa kinerja adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta di-

mungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator kinerja sebagai berikut: (a) kualitas kerja, (b) kuantitas kerja, (c) ketepatan waktu, dan (d) kerja sama.

Populasi berdasarkan data yang diperoleh dari Manajemen Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kapuas Kalimantan Tengah yang berjumlah 60 orang. Menurut Arikunto (2007) apabila populasi lebih kecil dari 100 maka sampel penelitian diambil seluruhnya dari jumlah populasi yang berjumlah 60.

Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, yakni mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil pengujian data dapat diketahui bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan dengan nilai 0,757. Motivasi juga tidak berpengaruh signifikan dengan nilai 0,647 dan disiplin kerjatidak berpengaruh signifikan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Kapuas dengan nilai 0,565 karena dari hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji F, komunikasi, motivasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pe-

gawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Kapuas. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $R^2$  sebesar 0,010%. Artinya, model penelitian mampu menjelaskan 0,010% dari perubahan kinerja, sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Dari hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 60 Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Kapuas 0,990% dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, komunikasi, motivasi dan disiplin tidak berpengaruh dominan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor komunikasi, motivasi dan disiplin diketahui oleh penulis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Kapuas.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut ini.

1. Motivasi dan disiplin tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diakibatkan karena pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kapuas Kalimantan Tengah komunikasi dipengaruhi oleh faktor lain yang peneliti sendiri tidak mengetahuinya.
2. Komunikasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2007, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arni Muhammad, 2011, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Cangara H. Hafied, 2013, *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-17, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kumorotomo Wahyudi, 1996, *Etika Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nawawi Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Poerwadarminta W.J.S., 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Robbins Stephen P., 2013, *Organizational Behavior*, Prentice Hall International Inc., New Jersey:
- Sardiman, 2011, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Simamora Henry, 2012, *Akuntansi Manajemen*, Star Gate Publisher, Jakarta.
- Sugiono, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.