

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, KOMUNIKASI VERBAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN BANJAR PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Muhammad Hasbie

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin
Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin
abie.panghid@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Peneliti menggunakan bentuk penelitian korelasional pendekatan kuantitatif, sampel sebanyak 58 pegawai dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial, sedangkan variabel komunikasi verbal berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

Kata Kunci : *motivasi berprestasi, komunikasi verbal, disiplin kerja, kinerja pegawai*

Latar Belakang Masalah

Mengingat karakteristik tersebut memberikan pengaruh yang besar terhadap pertumbuhan biro atau lembaga, maka sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga dalam perkembangan suatu organisasi. Pencapaian kinerja selama periode waktu tertentu dapat digunakan untuk menilai suatu pencapaian. Bukan apakah kualitas komunikasi verbal lintas komponen organisasi, khususnya dalam menciptakan koordinasi, dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, motivasi berprestasi karyawan, komunikasi verbal, dan disiplin merupakan semua aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan sifatnya yang dinamis dan aktif, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai kemandirian daerah. Pemberdayaan pegawai sangat penting dalam pelaksanaan otonomi daerah karena Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang menyelenggarakan birokrasi pemerintahan. Sumber daya manusia, bukan sistem, teknologi, prosedur, atau sumber keuangan, yang membuat organisasi menjadi kuat. Kemampuan orang-orang dalam organisasi yang bersangkutan untuk bekerja menuju pemenuhan tujuan yang telah ditetapkan penting untuk keberlangsungan bagian-bagian dalam organisasi. Kemampuan orang-orang dalam organisasi yang bersangkutan untuk bekerja menuju pemenuhan tujuan yang telah ditetapkan sangat penting untuk berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi. Manusia bergerak harus terlibat dengan banyak manusia lain untuk menciptakan hubungan kerja sama. Motivasi berprestasi merupakan salah satu variabel utama yang dapat menginspirasi seseorang untuk bekerja dan berprestasi secara efektif guna meningkatkan kinerja.

Motivasi biasanya dipahami sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang karena motivasi berprestasi merupakan komponen yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapainya (Ardial, 2018: 19). Selain

motivasi berprestasi, pencapaian tujuan dengan segala proses dalam suatu organisasi memerlukan komunikasi verbal yang baik. Anggota organisasi harus berinteraksi secara langsung dan tidak langsung antara satu sama lain dengan menggunakan berbagai teknik juga termasuk ucapan, telepon, gerak tubuh, dan sebagainya.

Menurut Bangun (2017:95), komunikasi verbal merupakan instrumen penting untuk menyampaikan atau memperoleh pesan kepada atau dari pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui media atau tulisan. Kesalahan komunikasi verbal berakibat buruk, bisa mematikan, dan dengan demikian tidak mendatangkan audiens yang diinginkan. Suatu organisasi dapat berjalan dengan mudah dan menguntungkan dengan komunikasi verbal yang baik, dan sebaliknya. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi verbal yang efisien sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Output dari manajemen talenta dapat digunakan untuk menentukan efektivitas komunikasi verbal. Konsekuensi dari komunikasi verbal yang lancar dan sukses dapat dilihat dari efek yang dihasilkan setelah komunikasi; Jika ungkapan atau kecerdasan yang disampaikan mendapat respon yang benar dari komunikan, hal itu menunjukkan bahwa mungkin informasi tersebut dapat diterima dengan sangat baik.

Sedangkan disiplin adalah suatu sikap, juga merupakan suatu perilaku yang dilakukan secara bebas dan sekarang dengan penuh pengertian tentang syarat-syarat untuk memenuhi undang-undang instansi yang dinyatakan dan tidak tertulis (Bismala, dkk, 2015: 78). Tidak mungkin sebuah perusahaan atau lembaga mencapai kinerja yang optimal tanpa disiplin karyawan yang tepat. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi akan mulai terlibat dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan, dan tidak akan menggunakan waktu kerja untuk kegiatan lain. Selain berurusan, harus mematuhi standar tempat kerja yang ada dengan tingkat pengetahuan yang tinggi dan tanpa rasa paksaan.

Suatu hasil (efek) yang muncul dari berfungsinya suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu disebut kinerja (performance) (Arianty, dkk 2016:8). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai apa yang mereka lakukan atau tidak lakukan. Kinerja karyawan, yang terdiri dari kualitas dan jumlah output, timeline penyelesaian output, kehadiran di ruang kerja, dan sikap kooperatif, adalah yang memengaruhi seberapa besar nilai tambah karyawan bagi organisasi dalam skenario ini. Nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi disebut sebagai kinerja.

Kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas, produktivitas, komitmen terhadap keunggulan, dan kemampuan untuk berkontribusi secara optimal bagi organisasi merupakan faktor kunci dalam mendorong keberhasilan organisasi. Lembaga mendorong koordinasi yang baik dari semua sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan. Keinginan masyarakat akan peningkatan pelayanan publik dan peningkatan kinerja pegawai negeri sipil sangat dikejar selama pelaksanaan otonomi daerah, namun dalam praktiknya kebutuhan tersebut belum dapat terpenuhi secara efektif. Jika tren ini berlanjut, pelaksanaan pembangunan pasti akan di bawah standar.

Berdasarkan survey pendahuluan di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan jelas terlihat bahwa kinerja pegawai belumlah optimal, hal ini dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Pegawai

Nilai	Total			Persentase		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
A 91-Ke Atas Sangat Baik	12	13	11	21%	22%	19%
B 76-90 Baik	34	31	30	59%	53%	52%
C 61-75 Cukup	12	14	17	21%	24%	29%
D 51-60 Kurang	0	0	0	0%	0%	0%
E 0-50 Buruk	0	0	0	0%	0%	0%
Jumlah Pegawai	58	58	58			

Sumber.: BPBD Kabupaten Banjar, 2021

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan nilai SKP dan nilai perilaku kerja. Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa masih terdapat sebagian pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar memiliki kriteria kinerja Cukup yaitu 61-75 berdasarkan bobot 60% nilai sasaran kerja PNS (SKP) dan bobot 40% penilaian perilaku kerja, dimana pada tahun 2018 sebanyak 21%, meningkat pada tahun 2019 menjadi 24% dan meningkat kembali pada tahun 2020 sebesar 29%.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan merupakan bagian Pemerintah Kabupaten Banjar dimana salah satu tugas dan fungsinya dalam penanggulangan terhadap bencana. Menurut survey awal yang dilakukan peneliti di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan, pernah ada manifest pegawai lain yang menandatangani daftar hadir, dan tidak lama setelah itu ada yang keluar kantor, pegawai kurang percaya diri dan motivasi dari pimpinan, dikarenakan kurang terjalannya interaksi komunikator yang baik antara pegawai dengan pegawai, serta pegawai dengan atasan, sehingga jika tugas dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah

berhasil dilaksanakan. Terhadap data kehadiran pegawai dapat disajikan pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Kehadiran Pegawai Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari kerja	Tanpa Keterangan (Alpha)	Ijin	Sakit
2018	58	208	11	6	11
2019	58	208	12	7	12
2020	58	208	14	7	13

Sumber: BPBD Kab. Banjar

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui masih banyak sebagian pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan meningkat dalam kurun waktu 3 tahun terakhir yakni 2018 s/d 2020. Identifikasi permasalahan penelitian ini yaitu:

1. Motivasi berprestasi pegawai menunjukkan penurunan dikarenakan gairah kerja belum menunjukkan kesungguhannya dalam bekerja.
2. Perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi melalui keinginan pegawai untuk selalu memiliki tujuan kinerja belum maksimal
3. Disiplin kerja masih terdapat sebagian pegawai yang menunjukkan ketidakhadiran dalam bentuk tidak hadir tanpa keterangan (alpha).

Menyikapi fenomena diatas, sehingga peneliti tertarik melaksanakan riset berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Komunikasi Verbal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan”.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan variabel motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerjasecara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan variabel motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerjasecara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten

Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis, diantara variabel motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerjayang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

Landasan Teori

Menurut Handoko (2018:61) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada dasarnya, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efisien bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses mencapai tujuan ini, bagian personalia belajar guna memperoleh, mengembangkan, mempekerjakan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah tenaga kerja yang cocok. Sumber daya manusia akan efektif jika mampu menyediakan karyawan yang terampil untuk menyelesaikan pekerjaan tangan.

Variabel yang akan diselidiki harus didefinisikan agar dapat memberikan gambaran yang jelas dan membuat penelitian lebih cepat dan efisien.

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang diciptakan baik dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan standar dan tugas pekerjaan. Bukan kebetulan bahwa Anda memiliki kinerja yang optimal dan konsisten. Tentu saja, hal itu telah melalui tahapan-tahapan *employee engagement* yang solid dan mengerahkan upaya semaksimal mungkin untuk mencapainya. Indikator Kinerja yaitu kualitas, kuantitas, inisiatif dan tanggung jawab, (Mangkunegara, 2017:90)

- Y1 Kualitas. Pegawai selalu bekerja baik terhadap pekerjaan yang dilakukan pada organisasi
- Y2 Kuantitas. Pencapaian akan target atas pekerjaan yang dilakukan pegawai pada organisasi
- Y3 Inisiatif. Pegawai selalu memiliki gagasan atau ide untuk dapat mencapai tujuan organisasi
- Y4 Tanggungjawab. Pegawai mengetahui secara pasti akan haknya dan tanggungjawab dalam bekerja pada organisasi
- b. Motivasi Berprestasi (X1)
- Dorongan atasan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja dikenal dengan motivasi berprestasi. Karyawan lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya ketika mereka termotivasi. Indikator Motivasi yaitu gairah kerja, loyalitas, disiplin dan produktivitas, (Ardial, 2018:87)
- X1.1 Gairah kerja ditunjukkan oleh pegawai dengan penuh semangat dalam bekerja dan kesungguhannya dalam tugas yang diembannya.
- X1.2 Loyalitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran memberikan dharma baktinya kepada organisasinya.
- X1.3 Disiplin kerja ditunjukkan pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku
- X1.4 Produktivitas kerja dilakukan oleh pegawai dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensinya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi
- c. Komunikasi Verbal (X2)
- Komunikasi verbal adalah hal yang paling penting dalam suatu perusahaan, komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Indikator Komunikasi verbal yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, dukungan, keterbukaan, dan perhatian atas tujuan (Kriyantoro, 2019:89)
- X2.1 Kepercayaan atas persepsi pegawai tentang pimpinan, bawahannya dan sesama rekan kerja
- X2.2 Pembuatan keputusan bersama oleh pegawai dalam keterlibatannya bagi kemajuan organisasi
- X2.3 Dukungan atas perhatian dan simpati terhadap pegawai
- X2.4 Keterbukaan terhadap informasi yang dianggap penting bagi pegawai
- X2.5 Perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi melalui keinginan pegawai untuk selalu memiliki tujuan kinerja yang maksimal
- d. Disiplin kerja(X3)
- Akan menjadi seseorang yang siap untuk bebas mengikuti semua aturan dan melaksanakan tanggung jawabnya. Kehadiran, kepatuhan terhadap norma kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan etika kerja adalah semua penanda disiplin (Rivai, 2015:98).
- X3.1 Kehadiran. Pegawai yang bekerja selalu tepat waktu dan tidak terlambat dalam bekerja
- X3.2 Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan organisasi
- X3.3 Ketaatan pada standar kerja. Pegawai yang memiliki tanggungjawab dalam pekerjaan yang diemban
- X3.4 Kewaspadaan tingkat tinggi. Pegawai mempunyai kehati-hatian dalam bekerja dan teliti sehingga dapat bekerja secara berhasil guna dan tepat guna.
- X3.5 Bekerja etis. Pegawai yang selalu tidak melakukan tindakan indisipliner dalam bekerja sebagai wujud dari disiplin pegawai.
- Kerangka konseptual adalah penjelasan teoritis tentang hubungan antara variabel yang sedang diselidiki.

Akibatnya, hubungan antara variabel independen dan dependen harus dijelaskan secara konseptual (Sugiyono, 2017:47). Variabel yang akan diteliti meliputi motivasi berprestasi, komunikasi verbal, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (variabel bebas), dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (variabel terikat). “Hipotesis adalah jawaban sementara dari tujuan penelitian yang diambil dari landasan yang sekarang telah dikembangkan,” kata Sujarweni (2019: 62). Ini digambarkan sebagai sementara karena solusi yang diberikan hanya didasarkan pada keyakinan yang tepat daripada fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan intelijen. Tidak cukup hanya menyajikan ide untuk menguji hipotesis; fakta-fakta yang diperoleh dari hasil pengumpulan data harus didukung oleh fakta-fakta yang dapat dipahami untuk. Hipotesis berikut untuk penelitian ini didasarkan pada latar belakang peneliti, kerangka penelitian, dan kerangka konseptual:

- H₁ : Ada pengaruh signifikan secara simultan variabel motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.
- H₂ : Ada pengaruh signifikan secara parsial variabel motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.
- H₃ : Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten

Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

Metode Penelitian

Populasi sebagai sumber bahan yang mengambil kualitas tertentu dalam sebuah penelitian hanyalah topik penelitian yang lengkap. Arikunto (2017:109), Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 58 orang, merupakan seluruh pekerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Menurut Sugiyono (2017: 98), sampel adalah bagian dari sesuatu seperti jumlah populasi dan demografi, dan sampel harus benar-benar representatif atau dapat mencerminkan populasi. Demikian pula Arikunto (2017:109) menyatakan bahwa jika populasinya kurang dari 100 orang maka diambil seluruh sampelnya, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, 10-15 persen atau 20-25 persen dari keseluruhan populasi terkadang dapat dikumpulkan. Maka karena populasi keseluruhan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan kurang dari 100 maka seluruh peserta penelitian khususnya mengenai seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan berjumlah 58 orang, selalu dipilih untuk diambil.

Instrumen penelitian ini adalah angket. Secara khusus, serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk memperoleh informasi dari responden dalam bentuk laporan kepribadian atau item yang dia ketahui (Arikunto, 2017:97). Responden diminta untuk menjawab semua pertanyaan dalam survei dengan memilih salah satu opsi. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dengan 5 (lima) pilihan jawaban untuk setiap topik. Tanggapan yang disampaikan oleh responden kemudian dinilai menggunakan skala Likert dalam penelitian ini.

Analisis akan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan

alat analisis berikut sehubungan dengan kesulitan yang dijelaskan sebelumnya dengan uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji instrumen, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Rumus analisis regresi berganda ini menerapkan susunan atau cara pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
X1	= Motivasi Berprestasi
X2	= Komunikasi Verbal
X3	= Disiplin kerja
β_1, β_2	= Koefisien garis regresi
e	= error / variabel pengganggu

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar, yang bermarkas di Jalan Indrasari No. 08 Desa Bincau, Kecamatan Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, dijadikan peneliti sebagai objek penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Banjar akan menjadi entitas fungsional di bawah Pemerintah Kabupaten Banjar yang bertanggung jawab atas penanggulangan bencana di Kabupaten Banjar. Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 09 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banjar, termasuk Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 09 sebagai diundangkan dengan Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2012, membentuk kerangka kerja bagi pembentukan BPBD tersebut mempertimbangkan Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjar Nomor 09 Tahun yang disusun oleh kementerian Kelembagaan, Perhimpunan, dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Banjar, Lembaran Daerah

Kabupaten Banjar Nomor 03, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjar Nomor 03.

Demografi responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan keterampilan kerja tim Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar, sebaiknya digunakan untuk mencirikan atau menjelaskan keadaan partisipan yang akan menjadi fokus penelitian ini, dimana menunjukkan bahwa pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar yang berusia 20-30 tahun sebanyak 25,9%, berusia 31-40 tahun sebanyak 32,8%, dan yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 41,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar diatas 40 tahun yakni sebanyak 24 responden (41,3%). Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 60,3% dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 39,7%. Dengan demikian mayoritas responden dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 60,3% (35 pegawai). Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 51,7%, sebanyak 13,8% berpendidikan terakhir D3, dan S1 sebanyak 27,6% serta S2 sebanyak 6,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar berpendidikan SMA sebanyak 30 pegawai (51,7%). Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 17,2% dan pegawai yang telah bekerja diatas 5 tahun sebanyak 82,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar telah bekerja diatas 5 tahun.

Memberikan analisis detail seperti temuan penggunaan aplikasi SPSS versi 25.0 untuk mengolah kuesioner dari responden

yang disampaikan untuk 58 responden yang menjadi sampel survei:

Tabel 5.13
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.297	2.254		.575
	Motivasi Berprestasi	.069	.069	.088	1.001
	Komunikasi Verbal	.543	.109	.559	4.979
	Disiplin Kerja	.264	.103	.284	2.557

a. Dependent Variable: Kinerja

Model regresi dapat dihitung menggunakan persamaan berikut, yang dapat ditemukan sesuai tabel 5.13:

$$Y = 1,297 + 0,069 X_1 + 0,543 X_2 + 0,264 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan:

1. Konstanta 1,297. Jika motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerja dianggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai sebesar 1,297.
2. Koefisien regresi motivasi berprestasi (X1)

Dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai positif sebesar 0,069. Hal ini berarti jika motivasi berprestasi mengalami peningkatan, sementara komunikasi verbal dan disiplin kerja dianggap konstan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai.

3. Koefisien regresi komunikasi verbal (X2)

Dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai positif sebesar 0,543. Hal ini berarti jika komunikasi verbal mengalami peningkatan, sementara motivasi berprestasi dan disiplin kerja dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai.

4. Koefisien regresi disiplin kerja (X3)

Dari perhitungan regresi berganda diperoleh nilai positif sebesar 0,264. Hal ini berarti jika disiplin kerja mengalami peningkatan, sementara motivasi berprestasi dan komunikasi verbal dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai.

Tabel 5.14
Koefisien Determinasi



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.588	.840

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi, Komunikasi Verbal

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel diatas dari hasil pengujian korelasi atau uji R dengan menggunakan SPSS 25.0, maka dapat diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,610 artinya bahwa variabel bebas yang meliputi motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerja memiliki hubungan atau berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,610 yang berarti besarnya pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat adalah sebesar 61,0%. Sedangkan sisanya sebesar 39,0%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi 58 responden dalam penelitian yang terbesar adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar berusia di atas 40 tahun sebanyak 41,3%, pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60,3%, berpendidikan terakhir SMA sebanyak 51,7% dan pegawai yang telah bekerja di atas 5 tahun sebanyak 82,8%.

Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang optimal. Motivasi berprestasi yang tinggi akan tampil berupa kesediaan untuk bekerja keras dan sungguh-sungguh serta tekun untuk mencapai kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Memberikan motivasi kepada karyawan yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi mampu menciptakan kinerja pegawai yang optimal, sehingga pegawai menjadi terdorong untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi verbal. Komunikasi verbal adalah jenis komunikasi di mana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan baik secara tertulis maupun lisan. Format pesan dalam komunikasi verbal terstruktur dan terorganisir dengan baik untuk memastikan bahwa tujuan penyampaian pesan terpenuhi. Diharapkan orang lain dapat menangkap apa yang diungkapkan oleh pengirim melalui

komunikasi lisan dan tulisan. Sementara pesan disampaikan secara tertulis dan lisan, harapannya adalah bahwa individu akan membaca atau mendengar apa yang diucapkan secara akurat. Tidak akan ada kesalahpahaman yang melibatkan rekan kerja jika ada komunikasi verbal yang baik, dan komunikasi akan mudah, sehingga menghasilkan koneksi yang menyenangkan. Keterampilan karyawan meningkat ketika ada hubungan yang solid di antara mereka.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan akan meningkat jika mereka mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Pegawai yang disiplin memiliki kondisi atau sikap hormat terhadap peraturan dan tata tertib departemen. Kinerja organisasi akan terpola dengan topik disiplin pegawai dalam organisasi, baik atasan maupun pegawai.

Adanya disiplin dan prestasi yang tinggi dari setiap karyawan, serta komunikasi verbal yang kuat, akan memacu kinerja yang maksimal. Karyawan akan didorong untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin, sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja organisasi yang ada, melalui komunikasi verbal, disiplin, dan prestasi yang tinggi. Pertumbuhan pegawai diantisipasi untuk mencapai tujuan organisasi, karena disiplin kerja diperlukan pegawai, dan pencapaian tujuan organisasi akan sulit jika tidak ada disiplin, motivasi kerja, atau komunikasi verbal. Hasil penelitian ini mendukung temuan Agung Y, Supriyono, dan M Ruslan (2016), Wahyuni Yeti (2019) yang menemukan bahwa ada pengaruh simultan terhadap prestasi, kemampuan verbal, dan motivasi.

Motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar

1. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Banjar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Banjar. Hal ini dibuktikan dengan thitung lebih besar t tabel ($1,001 > 0,254$).

Mayoritas 58 responden memberikan penilaian terhadap motivasi berprestasi untuk jumlah skor terendah adalah terkait hadiah yang diberikan dari BPBD Kabupaten Banjar kepada pegawai yang berprestasi akan memotivasi kerja dan dharma baktinya sebagai pegawai memiliki jumlah skor terkecil dengan jumlah skor sebesar 242.

Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi/kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Motivasi berprestasi tercermin dalam kinerja pegawai yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh Agung Y, Supriyono dan M Ruslan (2016), Wahyuni Yeti (2019).

2. Komunikasi verbal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Banjar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi verbal terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Banjar. Hal ini dibuktikan dengan thitung lebih besar t tabel ($4,979 > 0,254$).

Mayoritas 58 responden memberikan penilaian terhadap komunikasi verbal untuk jumlah skor terendah adalah terkait pesan yang disampaikan oleh pimpinan saat rapat dapat diterima dan dimengerti oleh pegawai dengan jumlah skor sebesar 255.

Komunikasi verbal merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi verbal yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing. Hasil penelitian ini didukung oleh Agung Y, Supriyono dan M Ruslan (2016), Wahyuni Yeti (2019)

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Banjar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kabupaten Banjar. Hal ini dibuktikan dengan thitung lebih besar t tabel ($2,557 > 0,254$).

Mayoritas 58 responden memberikan penilaian terhadap disiplin kerja untuk jumlah skor terendah adalah terkait pegawai datang ke tempat kerja tepat pada waktunya dengan jumlah skor 242.

Pengaruh disiplin pegawai terbiasa datang tepat waktu, sedangkan yang disiplin rendah terbiasa datang terlambat. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang positif akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Meskipun penelitian dapat diselesaikan sesuai jadwal, kinerja akan meningkat. Karyawan yang menghormati peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan

mematuhi proses kerja organisasi. Kesalahan karyawan dalam hasil pekerjaannya akan dapat diminimalisir jika mengikuti praktik kerja yang ada. Besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dapat ditunjukkan pada pegawai yang setia pada tuntutan pekerjaan. Karyawan yang disiplin dapat bekerja semaksimal mungkin selama jam kerja mereka karena mereka percaya bahwa mereka bertanggung jawab atas tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja yang dihasilkan akan meningkat jika jam kerja dimanfaatkan secara maksimal. Agung Y, Supriyono, dan M Ruslan (2016), Wahyuni Yeti (2016), dan Agung Y, Supriyono, dan M Ruslan (2016), semuanya memverifikasi temuan penelitian ini (2019)

Pengaruh dominan antara motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara dominan komunikasi verbal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diketahui dengan nilai beta (β) *Standardized Coefficients* yang memiliki nilai tertinggi adalah variabel komunikasi verbal dibandingkan variabel lain dalam penelitian iniyang menyatakan semakin baik komunikasi verbal, maka akan berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai hasil penelitian dari Agung Y, Supriyono dan M Ruslan (2016), Wahyuni Yeti (2019) yang memiliki kesimpulan bahwa ada pengaruh komunikasi verbal terhadap kinerja pegawai. Komunikasi verbal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam perusahaan atau organisasi memerlukan komunikasi yang baik untuk mencapai beberapa tujuan. Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Komunikasi

menjadi hal penting dalam setiap perusahaan, karna komunikasi menjadi perantara antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan. Komunikasi yang baik dan efektif akan lebih menambah semangat karyawan dalam bekerja dan mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi.

Penutup

Dapat ditentukan, berdasarkan hasil penelitian dari kajian dan pembahasan peneliti, bahwa:

1. Motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar.
2. Motivasi berprestasi, komunikasi verbal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar yaitu komunikasi verbal.

Saran-saran berikut harus diajukan berdasarkan temuan yang disajikan:

1. Bagi Pihak Instansi
 - a. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan bawahannya melalui komunikasi langsung dengan mereka tentang kesehatan mental dan fisik mereka, serta membuat rekomendasi dan meningkatkan pekerjaan mereka sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras.
 - b. Diharapkan pimpinan dapat menjalin dan mengembangkan komunikasi yang baik dengan bawahannya, yang dapat ia lakukan dengan tetap menerapkan semua peraturan kepada seluruh karyawan, tanpa membuat bawahannya percaya bahwa mungkin saja pimpinan melanggar hak-hak mereka.

c. Variabel yang dominan adalah komunikasi verbal, sehingga pimpinan dapat memberikan komunikasi yang kuat dan tepat sehingga kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banjar semakin meningkat melalui kepercayaan, pengambilan keputusan bersama, dukungan, keterbukaan, dan perhatian terhadap tujuan horizontal dan horizontal. Dalam pengaturan agensi ini, vertikal adalah suatu keharusan.

2. Bagi Pihak Akademis

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mahasiswa melakukan penelitian dengan lebih banyak variabel (jumlah variabel bebas) serta di lokasi yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Ardial. (2018). Fungsi Komunikasi Organisasi Cetakan Pertama. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli .
- Arianty, N., Bahagia, R., Akrim, L. A., dan Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2017). Prosedur Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta .
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), 42-50.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga .
- Bismala, L., Arianty, N., dan Farida, T. (2015). Perilaku Organisasi. Medan: Umsu Press.
- Dewi, S. (2016). Komunikasi Bisnis. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Elvina. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance Rantau Prapat. Jurnal Ecobisma, 4(2), 33- 40.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Aplikasi Edisi Pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I, (2018), Metode Penelitian Kuantitatif, Mitra Media, Jakarta
- Ginting, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan. AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, 3(2), 130-139.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(2), 176-184.
- Hartono, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Citra Rasa Manado. Jurnal EMBA, 3(2), 908-9016.
- Hasibuan, M. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriani, S. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. Jurnal Aplikasi Bisnis, 4(2), 124-156.
- Hermawan, A. (2012). Komunikasi Pemasaran. Malang : Erlangga .
- Intan (2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu, <https://google.scholar.com> (Tanggal Akses 09/11/2021)
- Ishak, A., dan Tanjung, H. (2013). Manajemen Motivasi. Jakarta: PT Grasindo.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum

- Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Juliandi, A., dan Irfan, M. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis Cetakan Pertama*. Bandung: Citapusataka Media Perintis.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kriyantono, R. (2019). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana .
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981-991.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kesebelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir Jurnal Ilmia Manajemen*, 2(1), 12-23.
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 68-78.
- Nawawi, I. U. (2013). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Cetakan Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Nusa, A. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Organisasi Terhadap Kinerja Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JENIUS)*, 5(1), 57-70.
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Priyatno, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif : Konsep dan Ilmu*, Rajagrafindo, Jakarta
- Rivai, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta
- Ruslan dkk (2016), Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo, <https://google.scholar.com> (Tanggal Akses 09/11/2021)
- Saripuddin, J., dan Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418-429.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian*, Pusaka Baru, Jakarta
- Yelisokhi, L (2019), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Semarang, <https://google.scholar.com> (Tanggal Akses 09/11/2021)
- Yeti, I (2019), Analisis Faktor Disiplin, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Semarang, <https://google.scholar.com> (Tanggal Akses 09/11/2021)