

PENGARUH DISIPLIN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PURWOSARI BOJONEGORO

Arry Singgih Eko Harsono¹⁾, Nugroho Mardi W.²⁾, C. Sri Hartati³⁾

^{1,2,3)} Universitas Wijaya Putra Surabaya

arrysinggih@gmail.com¹⁾, nugrohomardi@uwp.ac.id²⁾, c.srihartati@gmail.com³⁾

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mendeskripsikan disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro, menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro sebanyak 32 orang dengan sampel 31 orang menggunakan teknik sensus sampling. Metode pengumpulan data dengan metode kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan Disiplin kerja, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi sangat baik. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro.

Kata kunci—Disiplin, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study, among others, is to describe work discipline, communication, work motivation and employee performance of the Office of Purwosari District, Bojonegoro Regency, to examine and analyze the effect of work discipline, communication, work motivation on the performance of the employees of the Office of Purwosari District, Bojonegoro Regency. The population in this study were all employees at the Purwosari District Office, Bojonegoro Regency, as many as 32 people with a sample of 31 people using the census sampling technique. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis and discussion, it can be concluded that the work discipline, communication, motivation and performance of employees at the Purwosari District Office, Bojonegoro Regency are all in very good condition. Work discipline has a significant influence on the performance of the employees of the Purwosari District Office, Bojonegoro Regency. Communication has a significant influence on the performance of the employees of the Purwosari District Office, Bojonegoro Regency. Work motivation has a significant influence on the performance of the employees of the Purwosari District Office, Bojonegoro Regency.

Keywords—Discipline, Communication, Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi diantaranya adalah masalah kinerja pegawai. Sukses dan tidaknya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang meningkat akan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai dalam organisasi tersebut. Menciptakan kinerja pegawai yang baik memanglah tidak mudah karena kinerja pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai pada organisasi tersebut. Kurangnya kinerja pegawai juga disebabkan karena tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyuddin dalam Setiyadi dan Wartini, 2016:316). Pada penelitian ini kinerja pegawai ditinjau dari Disiplin, Komunikasi dan Motivasi.

Disiplin menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Seorang yang mempunyai disiplin yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan – peraturan yang berlaku. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro sangat beragam, ada yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan ada juga pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah. Apabila disiplin kerja pegawai tidak dimaksimalkan maka pegawai dengan disiplin kerja rendah akan dapat mempengaruhi pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga kinerja pegawai akan menurun.

Hasil Penelitian Ginting (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja secara simultan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi. Hasil penelitian Safitri dan Sutjahjo (2020) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai resmi di Puskesmas. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Maniku, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Sehingga dengan adanya perbedaan tersebut munculah gap hasil penelitian karena adanya perbedaan hasil penelitian yang satu menjelaskan pengaruh yang signifikan dengan yang satunya tidak berpengaruh signifikan.

Selain disiplin kerja, komunikasi juga perlu dipertimbangkan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai tidak akan lepas dari komunikasi dalam bekerja, baik itu dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan. Komunikasi yang efektif akan mudah bagi pegawai untuk bertahan bekerja di lingkungannya. Hanya lewat komunikasi yang efektif, informasi dan gagasan dapat dihantarkan dengan baik. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi pegawai dapat berkerjasama satu sama lain juga dapat meminta petunjuk kepada atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. hal yang menjadi persoalan di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro adalah kemampuan komunikasi pegawai satu dengan pegawai yang lain tidak sama, oleh karena itu sangat diharapkan pegawai dengan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi pegawai lainnya dalam hal komunikasi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Pemberian motivasi kepada pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro yang masih di rasa kurang. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai perlu diperhatikan Pimpinan dan dijaga agar jangan sampai pegawai kehilangan motivasi kerjanya

hanya karena tidak diperhatikan oleh Pimpinan. Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Hasibuan (2017:34) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, seorang pegawai harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat berjalan seperti yang diharapkan. Pendapat lain tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2015:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Dari definisi diatas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan. Peningkatan kinerja aparatur pemerintah melalui pada instansi pemerintah akan menghasilkan kualitas kerja yang produktif dan tepat guna. Menurut Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Kualitas kerja,.
2. Kuantitas Kerja.
3. Tangung jawab.
4. Inisiatif
5. Kerja Sama

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2017) menjelaskan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan tata tertib yang baik, komunikasi, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja antara lain :

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai.

Komunikasi

Menurut Miller dalam Moekijat (2010:93), komunikasi dapat dilihat sebagai suatu proses dinamik yang menggaris bawahi adanya pertumbuhan perubahan, perilaku semua sistem perubahan baik perseorangan maupun organisasi. Komunikasi dapat difahami sebagai fungsi orang-orang dan organisasi-organisasi yang sangat diperlukan oleh organisasi untuk menghubungkan diri dengan lingkungannya dan menghubungkan bagian-bagian dan proses-proses intern satu sama lain. Sedangkan Thoha (2015) berpendapat bahwa komunikasi secara umum adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seorang ke orang lain. Ilmuwan-ilmuwan perilaku yang mempelajari komunikasi menekan aliran komunikasi dan pengaruh-pengaruh komunikasi. Dalam mengukur aliran, mereka berhubungan dengan siapa memulai dan siapa menerima komunikasi, jenis-jenis informasi apakah yang disampaikan dan jaringan atau saluran apakah yang digunakan. Jaringan-jaringan bisa dibuat mulai sangat formal, misalnya jaringan-jaringan yang mengikuti saluran-saluran otoritas, sampai sangat informal, misalnya menghabiskan makan siang bersama. Komunikasi dapat mempengaruhi moral kelompok dan sikap-sikap yang dimiliki oleh individu-individu terhadap pekerjaan-pekerjaan, disiplin kerja dan teman-teman kerja mereka. Demikian pula hasil kerja individu atau kelompok dapat dipengaruhi oleh komunikasi.

Menurut Suranto, (2011:105), ada beberapa faktor komunikasi yang efektif, yang meliputi Pemahaman, Kesenangan, Sikap dan tindakan. Oleh karena itu indikator kemampuan komunikasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. Interaksi antar pegawai | 4. Pemahaman terhadap informasi yang dikomunikasikan |
| 2. Kerjasama terpadu | 5. Efektivitas komunikasi |
| 3. Rasa kepedulian | 6. Komunikasi yang tidak menimbulkan konflik |

Motivasi

Siagian (2016:138) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Menurut Herzberg (2010:55) menyatakan bahwa indikator motivasi antara lain sebagai berikut:

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Kehidupan Pribadi | 4. Keamanan kerja |
| 2. Gaji | 5. Hubungan dengan teman dan atasan |
| 3. Kondisi Kerja | 6. Kebijakan dan administrasi instansi |

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro sebanyak 32 orang dengan sampel 31 orang menggunakan teknik sensus sampling. Metode pengumpulan data yang akan digunakan adalah metode kuesioner dan metode dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi yaitu analisis regresi linier ganda. Analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh (hubungan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel kinerja bila dipengaruhi oleh variabel disiplin, komunikasi dan motivasi kerja.

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.712	.954		1.795	.084
	Disiplin	.414	.164	.385	2.526	.018
	Komunikasi	.396	.169	.316	2.341	.027
	Motivasi	.613	.238	.326	2.581	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1.712 + 0.414 X_1 + 0.396 X_2 + 0.613 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta 1.712 berarti bahwa apabila tidak ada variabel disiplin, komunikasi dan motivasi maka besaran kinerja pegawai adalah 1.712 satuan
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 adalah 0.414, ini berarti bahwa apabila disiplin naik satu satuan, maka kinerja pegawai kantor kecamatan purwosari akan meningkat sebesar 0.414 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 adalah 0.396, ini berarti bahwa apabila komunikasi naik satu satuan, maka kinerja pegawai kantor kecamatan purwosari akan meningkat sebesar 0.396 satuan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_3 adalah 0.613, ini berarti bahwa apabila motivasi naik satu satuan, maka kinerja pegawai kantor kecamatan purwosari akan meningkat sebesar 0.616 satuan.

Uji t

Berdasarkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa, nilai t hitung untuk variabel disiplin sebesar 2.526 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.018, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($\text{sig} \leq 0.05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa, nilai t hitung untuk variabel komunikasi sebesar 2.341 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.027, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($\text{sig} \leq 0.05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa, nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2.581 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.016, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($\text{sig} \leq 0.05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.688	.653	.31542
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Disiplin				

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel tersebut maka dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.688 yang menandakan bahwa sebesar 68.8% variabel Disiplin, Komunikasi dan Motivasi kerja pegawai memiliki hubungan linier yang kuat terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dapat menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro, ini dapat berarti bahwa jika variabel disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro dengan peningkatan yang signifikan. Kemudian jika dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro, dengan nilai rata-rata 4.34 yang berarti pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja itu baik terutama ketaatan pegawai pada setiap peraturan yang berlaku di Kantor Kecamatan Purwosari karena memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi diantara item pernyataan yang diajukan lainnya. Dengan demikian pegawai harus lebih meningkatkan ketaatannya pada setiap peraturan yang berlaku di Kantor Kecamatan Purwosari. Kemudian pada item pernyataan “Pegawai selalu taat terhadap peraturan lainnya” meskipun memiliki nilai rata-rata yang paling rendah akan tetapi nilai tersebut masih tergolong dalam kategori yang masih baik, sehingga selain pegawai dapat mentaati peraturan yang berlaku di kantor Kecamatan Purwosari, pegawai juga memiliki ketaatan terhadap peraturan-peraturan lainnya yang berlaku. Berdasarkan hasil analisis penelitian tersebut diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2018) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi. Begitu juga dengan hasil penelitian Safitri dan Sutjahjo (2020) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai resmi di Puskesmas. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak dapat mendukung Maniku, et al. (2019) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian juga dapat menjelaskan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro, ini dapat berarti bahwa jika variabel komunikasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro dengan peningkatan yang signifikan. Kemudian jika dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro, dengan nilai rata-rata 4.24 yang berarti pegawai memiliki komunikasi yang sangat baik. Kondisi ini menandakan bahwa tanggapan responden terhadap variabel komunikasi itu sangat baik terutama pada rasa kepedulian terhadap rekan kerja karena memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi diantara item pernyataan yang diajukan lainnya. Dengan demikian pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari harus dapat meningkatkan rasa kepedulian terhadap sesama rekan kerja.. Kemudian pada item pernyataan “Saya dapat bekerjasama dengan pegawai kantor lain dalam urusan tertentu” meskipun memiliki nilai rata-rata yang paling rendah akan tetapi nilai tersebut masih tergolong dalam

kategori yang masih baik, sehingga pegawai di kantor Kecamatan Purwosari juga harus lebih meningkatkan kemampuannya dalam berkomunikasi untuk menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dengan pegawai kantor lainnya. Berdasarkan hasil analisis penelitian tersebut diketahui bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2018) yang menyebutkan bahwa komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi. Begitu juga hasil penelitian ini dapat mendukung hasil penelitian Maulida (2018) yang menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin.

Berdasarkan hasil analisis penelitian juga dapat menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro, ini dapat berarti bahwa jika variabel motivasi kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro dengan peningkatan yang signifikan. Kemudian jika dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro, dengan nilai rata-rata 4.29 yang berarti pegawai memiliki motivasi kerja yang sangat baik. Kondisi ini menandakan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja itu sangat baik terutama pada hubungan dengan sesama pegawai maupun dengan atasan karena memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi diantara item pernyataan yang diajukan lainnya. Dengan demikian pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari harus dapat memperbaiki hubungan yang lebih baik lagi dengan sesama pegawai maupun dengan atasan. Kemudian pada item pernyataan “Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan harapan” meskipun memiliki nilai rata-rata yang paling rendah akan tetapi nilai tersebut masih tergolong dalam kategori yang masih baik, sehingga pegawai di kantor Kecamatan Purwosari juga harus lebih memperhatikan gaji yang diterima pegawainya agar pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Berdasarkan hasil analisis penelitian tersebut diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maulida (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin. Akan tetapi hasil tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Safitri dan Sutjahjo (2020) yang menyebutkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi sangat baik.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro.
3. Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro.
4. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro.

Saran

Berdasarkan pemaparan kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dibuatkan saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja perlu mendapat perhatian lebih untuk ditingkatkan karena dalam penelitian ini motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Motivasi dapat ditingkatkan dengan cara memberikan

- gaji kepada pegawai yang melebihi dengan harapan pegawai sehingga nantinya pegawai dapat lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi
2. Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga perlu mendapat perhatian karena disiplin juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan cara menanamkan ketaatan pegawai terhadap peraturan lainnya yang berlaku dan juga terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 3. Meskipun tidak sebesar motivasi dan disiplin kerja, komunikasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Sehingga komunikasi juga perlu mendapat perhatian dengan cara meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai untuk menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dengan pegawai kantor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, Paham dan Syafrizal H. Situmorang. 2014. Filsafat dan Metode Riset. Medan: USU Press.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herzberg, Frederrick. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara,
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maniku, Rifaldi; Umama, Hany Azza; Huddin, Muhammad Nurhauula. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra. Jurnal Manajemen dan Bisnis p-ISSN: 1978-2241 e-ISSN: 2541-1047
- Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiyadi, Yusuf Wildan dan Wartini, Sri. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal. Volume 5. Nomor 4. 2016.
- Siagian, Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suranto, AW. 2011. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen. Cetakan ke 18. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widodo, Eko, Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.