

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA PEGUYANGAN KANGIN, KECAMATAN DENPASAR UTARA

I Wayan Subawa Putra¹ | Ni Nyoman Ari Novarini^{2*} | Sapta Rini Widyawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: novarini0511@unmas.ac.id

Abstract: Komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam memaksimalkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Desa Peguyangan Kangin Kecamatan Denpasar Utara dalam hal komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini melibatkan 48 orang pegawai Kantor Desa Peguyangan Kangin. Dengan menggunakan strategi sampling jenuh, maka diperoleh sampel sebanyak 48 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Seiring dengan terobosan ilmiah dan teknis, lembaga pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan kualitas manajemen sumber daya manusia. Lembaga pemerintah adalah sekelompok individu yang dipilih untuk melaksanakan tanggung jawab negara dalam rangka melayani masyarakat. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya jika dapat mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan berhasil. Saat ini, instansi pemerintah di bidang jasa pelayanan masyarakat mengalami pertumbuhan yang cukup pesat. Salah satu instansi pemerintah yang penting di bidang pelayanan masyarakat adalah Kantor Pemerintah Desa.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dari setiap bisnis yang sukses, karena membantu sumber daya lain bekerja secara maksimal dalam mengejar tujuan perusahaan. Bidang manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai macam kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Kegiatan-kegiatan ini meliputi perekrutan, penerimaan karyawan, pelatihan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan (Susan, 2019). Menurut Ajabar (2020), sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Instansi yang memiliki banyak pegawai yang berkualifikasi dalam disiplin ilmunya dapat berkembang dengan cepat; jika sumber daya manusia organisasi kurang berkualifikasi, pertumbuhannya juga akan terhambat. Sejauh mana sistem organisasi dapat memenuhi tuntutan dan harapan pekerja dan Mutu sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh organisasi itu sendiri. Salah satu taktik untuk melakukannya adalah dengan meningkatkan kinerja staf.

Motivasi dan kapasitas pegawai dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan sangat menentukan kinerja mereka. Kinerja adalah hasil kerja individu, yang ditentukan oleh waktu kerja, kuantitas, dan kualitasnya (Sutrisno, 2019). Menurut Simamora (2018), Kinerja adalah sejauh mana seseorang menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaannya dan berfungsi sebagai tolak ukur seberapa baik organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Baik pengaruh internal maupun eksternal memengaruhi keberhasilan individu di tempat kerja. Dalam organisasi, kinerja individu sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan pencapaian tujuan, dengan mempertimbangkan produktivitas, kualitas dan pelayanan pegawai.

Organisasi yang persaingannya tidak stabil akan memperoleh kemajuan apabila kinerja pegawainya meningkat. Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan inovasi dalam organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menyebabkan kerugian dan merusak mutu organisasi (Paais, 2018). Kurangnya kinerja pegawai disebabkan adanya masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi seperti lemahnya komunikasi antar pegawai, motivasi kerja yang rendah serta kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas.

Ada beberapa faktor pendorong yang menjadikan pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan bagi instansi. Faktor pertama adalah komunikasi. Pertukaran ide, perasaan, dan informasi antara orang atau kelompok dikenal sebagai komunikasi. Karena manusia adalah makhluk sosial, komunikasi adalah cara utama mereka terhubung dan membangun hubungan secara teratur. Menurut Wandu (2019), komunikasi yang efektif sangat penting dalam organisasi untuk memastikan pesan-pesan pekerjaan dimengerti dengan baik oleh sesama pegawai. Komunikasi yang baik akan menyebabkan pemahaman yang lebih baik dan kolaborasi yang efektif di antara pegawai. Kurangnya komunikasi menyebabkan kesalahpahaman dan mencegah organisasi mencapai tujuannya.

Komponen kedua yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja adalah motivasi intrinsik. Dorongan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu saat bekerja didefinisikan oleh Adhari dan Zelviean (2021). Wahjono dkk. (2020:69) mendefinisikan motivasi sebagai proses mempengaruhi perilaku seseorang dengan memahami keinginan dan hasratnya. Unsur-unsur yang memotivasi dapat datang dari dalam maupun luar perusahaan, dan dapat mencakup hal-hal seperti gaji yang kompetitif, manajemen yang memberi semangat, suasana kerja yang menyenangkan,

rekan kerja yang suka menolong, dan lingkungan yang menyenangkan secara keseluruhan. (Hasibuan & Silvy, 2019). Uhing (2019) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan atau faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa kinerja dan motivasi saling terkait dan pola pikir yang positif akan meningkatkan dorongan seseorang untuk memberikan upaya terbaiknya. Pekerja yang bermotivasi tinggi sering kali menunjukkan kinerja dan prestasi yang luar biasa, sedangkan pekerja yang bermotivasi rendah akan berkinerja lebih buruk”.

Selain itu, faktor ketiga yang harus diperhatikan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kemampuan untuk menaati peraturan dan pedoman yang didasarkan pada kesadaran diri dan bebas dari tekanan dari luar disebut disiplin kerja (Arikunto, 2018). Produktivitas kerja dan kinerja karyawan sangat ditentukan oleh disiplin kerja, yang meliputi kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan. Disiplin yang baik menunjukkan tanggung jawab di pihak karyawan dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang efisien dan terorganisasi, sedangkan kurangnya disiplin dapat menyebabkan kinerja yang buruk dan lebih banyak ketidakhadiran. Penelitian dari sejumlah lokasi, termasuk Kantor Desa Peguyangan Kangin, Kecamatan Denpasar Utara, dianalisis dalam makalah ini. Berikut adalah data absensi pegawai pada Kantor Desa Peguyangan Kangin:

Tabel 1
Data Absensi Pegawai Kantor Desa Peguyangan Kangin
Pada Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Hari Kerja/Bulan	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Hari Tidak Hadir (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
a	b	c	d = b x c	e	f = e/d x 100%
Januari	48	19	912	75	8,22
Februari	48	20	960	68	7,08
Maret	48	21	1008	66	6,55
April	48	19	912	78	8,55
Mei	48	19	912	64	7,02
Juni	48	18	864	54	6,25
Juli	48	22	1056	62	5,87
Agustus	48	19	912	61	6,69
September	48	21	1008	73	7,24
Oktober	48	21	1008	70	6,94
November	48	23	1104	68	6,16
Desember	48	19	912	52	5,70
Jumlah		241	11568	791	82,28
Rata-Rata		20,08	964	65,92	6,86

Sumber: Data Absensi Kantor Desa Peguyangan Kangin, 2024

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa dari bulan Januari sampai dengan Desember 2023, tingkat ketidakhadiran pegawai Kantor Desa Peguyangan Kangin sangat fluktuatif, dengan rata-rata ketidakhadiran sebesar 6,86%. Ketidakhadiran yang terlalu banyak mengakibatkan kinerja pegawai menurun karena tugas yang diberikan akan terus tertunda dan menumpuk sehingga tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Menurut Ardana (2012), tingkat ketidakhadiran lebih dari 3% dianggap berlebihan dan di luar tujuan instansi. Kinerja pegawai dapat terpengaruh secara signifikan oleh penyakit ini. Dengan demikian, kinerja pegawai di dalam organisasi menurun seiring dengan meningkatnya tingkat ketidakhadiran. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran yang tinggi merupakan indikasi kurangnya disiplin kerja, yang mengganggu efektivitas dan produktivitas kinerja pegawai secara keseluruhan. Salah satu tanda masalah kinerja pegawai adalah banyaknya pegawai yang tidak hadir di Kantor Desa Peguyangan Kangin, Denpasar Utara. Berikut merupakan data rencana dan realisasi program kerja pada Kantor Desa Peguyangan Kangin, Kecamatan Denpasar Utara:

Tabel 2
Data Rencana dan Realisasi Program Kerja Kantor Desa Peguyangan Kangin
Tahun 2021-2023

Tahun	Bidang	Rencana Program Kerja	Realisasi Program Kerja
2021	Penyelenggara Pemerintahan Desa	39 Kegiatan	39 Kegiatan
	Pembangunan Desa	30 Kegiatan	30 Kegiatan
	Pembinaan Kemasyarakatan	45 Kegiatan	45 Kegiatan
	Pemberdayaan Masyarakat	15 Kegiatan	15 Kegiatan
2022	Penyelenggara Pemerintahan Desa	42 Kegiatan	42 Kegiatan
	Pembangunan Desa	12 Kegiatan	12 Kegiatan
	Pembinaan Kemasyarakatan	50 Kegiatan	49 Kegiatan
	Pemberdayaan Masyarakat	11 Kegiatan	10 Kegiatan
2023	Penyelenggara Pemerintahan Desa	23 Kegiatan	20 Kegiatan
	Pembangunan Desa	9 Kegiatan	9 Kegiatan
	Pembinaan Kemasyarakatan	21 Kegiatan	20 Kegiatan
	Pemberdayaan Masyarakat	14 Kegiatan	12 Kegiatan

Sumber: Rencana Program kerja Kantor Desa Peguyangan Kangin, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan kinerja staf Kantor Desa Peguyangan Kangin yang masih di bawah rata-rata. Sasaran program kerja Kantor Desa Peguyangan Kangin tahun 2021–2023 telah berubah, dan data tabel menunjukkan

bahwa meskipun kinerjanya baik, namun belum maksimal. Banyaknya sasaran program kerja yang telah dijadwalkan tidak terpenuhi menunjukkan kinerja staf Kantor Desa Peguyangan Kangin yang masih di bawah rata-rata. Pada tahun 2022 dan 2023, capaian program kerja desa masih jauh dari harapan. Dengan demikian, di Desa Peguyangan Kangin, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mengoptimalkan pencapaian sasaran program kerja.

Kantor Desa Peguyangan Kangin merupakan suatu instansi pemerintah desa yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat di lingkungan Desa Peguyangan Kangin serta lembaga yang mengembangkan Desa Peguyangan Kangin. Kantor desa ini merupakan salah satu kantor di bawah Kecamatan Denpasar Utara dengan wilayah administratif yang mencakup Desa Peguyangan Kangin. Kantor desa ini dipimpin oleh seorang Perbekel yang bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan pemerintahan, kemasyarakatan, dan negosiasi umum di tingkat desa. Sebagai unit pemerintahan terdepan, Kantor Desa Peguyangan Kangin memiliki tugas utama menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien. Jumlah pegawai di Kantor Desa Peguyangan Kangin adalah sebanyak 48 orang. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai di kantor desa sangat bergantung pada komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi di kawasan Kantor Desa Peguyangan Kangin, Kecamatan Denpasar Utara, ditemukan beberapa fenomena yang menghambat kinerja pegawai. Fenomena pertama adalah kurang efektifnya komunikasi pegawai dalam lingkungan kerja, pegawai kurang mendengarkan instruksi dengan seksama dan belum mampu memberikan respons yang menunjukkan bahwa mereka memahami apa yang disampaikan oleh rekan kerja. Akibatnya, terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Fenomena kedua yaitu motivasi kerja pegawai yang rendah akibat kompensasi yang dirasa tidak memadai, pimpinan kantor kurang meningkatkan motivasi kerja pegawai seperti memberikan gaji yang layak kepada pegawai berdasarkan atas kontribusi pekerjaan pegawai yang patut diapresiasi. Fenomena ketiga adalah rendahnya disiplin kerja pegawai, banyak pegawai yang sering datang terlambat dan absen selama jam kerja karena kurangnya pengawasan dan penegakan aturan dari pimpinan. Akibatnya, produktivitas kinerja menurun.

Pemerintah desa senantiasa berupaya menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik, sehingga dapat melayani masyarakat serta mewujudkan program-program desa untuk kemajuan dan kesejahteraan masyarakat serta kemajuan desa itu sendiri. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja staf, sehingga dapat membantu Kantor Desa Peguyangan Kangin Kecamatan Denpasar Utara dalam memberikan pelayanan yang lebih efisien.

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan adalah salah satu konsep motivasi yang awalnya diusulkan Edwin Locke pada tahun 1968 dan diperluas oleh Gary Latham pada tahun 1990. Kinerja pegawai yang baik dalam memberikan layanan publik dapat ditetapkan sebagai tujuan dengan menerapkan teknik Teori Penetapan Tujuan. Penetapan tujuan dapat dilakukan atas inisiatif sendiri atau sesuai dengan amanat organisasi.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak, baik individu, kelompok, maupun organisasi, sebagai pengirim kepada pihak lain sebagai penerima, dengan tujuan agar informasi tersebut dipahami dan ada kesempatan untuk memberikan tanggapan kembali kepada pengirim (Wibowo, 2019).

Motivasi Kerja

Potu et al. (2021:388) menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu guna memperoleh hasil atau tujuan yang diinginkan. Hal ini dikemukakan oleh Supartha & Sintaasih.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan keinginan seseorang untuk menghormati semua standar organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok individu untuk melaksanakan atau meningkatkan operasi sesuai tugasnya, dengan hasil yang diharapkan (Afandi, 2021).

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Iradawaty (2022), “Komunikasi yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif akan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Rialmi (2020), Rahmawati (2021), dan Wandu et al. (2019) telah menunjukkan bahwa komunikasi dapat meningkatkan kinerja pekerja. Teori berikut ini didasarkan pada penelitian sebelumnya:

H₁: Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Peguyangan Kecamatan Kangin, Kecamatan Denpasar Utara.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2019:26), Mendorong bawahan untuk bekerja dengan penuh semangat dan mengerahkan segenap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi. Orang yang bermotivasi tinggi dapat bekerja lebih keras dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik karena mereka

merasa dihargai dan diakui atas prestasi dan usaha mereka. Penelitian sebelumnya oleh Hustia (2020), Ardhani dan Ratnasari (2019), dan Ratnawati (2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh motivasi kerja.” Teori-teori berikut ini berasal dari penelitian sebelumnya:

H₂: Kinerja pegawai di Kantor Desa Peguyangan, Kangin, Kecamatan Denpasar Utara dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Agustini (2019), “Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi. Hal ini meningkatkan tekad karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan karena menjadi pendorong tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung dan Manalu (2019), Hasibuan dan Silvy (2019), dan Nurjaya (2021).” Teori-teori berikut ini berasal dari penelitian terdahulu:

H₃: Kinerja pegawai di Kantor Desa Peguyangan, Kangin, Kecamatan Denpasar Utara dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah Kantor Desa Peguyangan Kangin, Kota Denpasar, Provinsi Bali, 80115. Alamatnya adalah Jalan Padma No. 92, Kecamatan Denpasar Utara, Desa Peguyangan Kangin. Motivasi, disiplin, komunikasi, dan kinerja karyawan menjadi subjek penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah empat puluh delapan orang yang bekerja di Kantor Desa Peguyangan Kangin. Pendekatan *sampling* jenuh digunakan selama proses pengambilan sampel. Analisis data digunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari 0,30 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel komunikasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah memenuhi standar keabsahan data, berdasarkan ringkasan temuan uji keabsahan data.

2. Uji Reliabilitas

Menurut ringkasan temuan uji reliabilitas, semua variabel dapat digunakan sebagai alat ukur dalam survei penelitian karena nilai Cronbach Alpha setiap instrumen lebih tinggi dari 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) penelitian, sebagaimana ditentukan oleh uji Kolmogorov-Smirnov, adalah $0,200 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa data model regresi terdistribusi secara normal. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi kenormalan.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,612	2,196		1,189	0,241		
	Komunikasi	0,329	0,120	0,340	2,443	0,019	0,370	2,702
	Motivasi Kerja	0,172	0,115	0,187	2,339	0,041	0,467	2,143
	Disiplin Kerja	0,391	0,160	0,383	2,735	0,009	0,375	2,665

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3, Nilai toleransi variabel komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terdapat indikator multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,382	1,209		0,316	0,754
	Komunikasi	-0,032	0,066	-0,096	-0,479	0,634
	Motivasi Kerja	-0,264	0,063	-0,748	-4,479	0,135
	Disiplin Kerja	0,314	0,088	0,712	3,570	0,878

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data diolah, 2024

Variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,634 > 0,05$, seperti yang terlihat pada Tabel 4. Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja adalah $0,135 > 0,05$. Selain itu, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,878 > 0,05$, yang menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat apakah ada hubungan positif dan signifikan antara komponen komunikasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0 untuk Windows, dan hasilnya ditampilkan dalam Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,612	2,196		1,189	0,241
	Komunikasi	0,329	0,120	0,340	2,443	0,019
	Motivasi Kerja	0,172	0,115	0,187	2,339	0,041
	Disiplin Kerja	0,391	0,160	0,383	2,735	0,009
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari nilai rekapitulasi tersebut adalah:

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

$$Y = 2,612 + 0,329X_1 + 0,172X_2 + 0,391X_3$$

Data berikut dapat diperoleh dari persamaan regresi linier berganda tersebut:

- Berdasarkan nilai $\beta_1 = 0,329$, kinerja karyawan (Y) akan meningkat seiring dengan peningkatan komunikasi (X_1).
- Nilai $\beta_2 = 0,172$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerja (X_2).
- Nilai $\beta_3 = 0,391$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkat seiring dengan peningkatan disiplin kerja (X_3).

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda menghasilkan nilai R sebesar 0,825, yang menempatkannya dalam kisaran 0,800 hingga 1.000, yang membuktikan hal ini. Mengingat angka tersebut termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat, dapat disimpulkan bahwa variabel independen motivasi kerja, komunikasi, dan disiplin memiliki hubungan yang cukup signifikan dengan kinerja karyawan.

Hasil Analisis Determinasi

Hasil penelitian determinasi menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,659. Jadi, dari keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Desa Peguyangan Kangin, sebesar 65,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang

berhubungan dengan komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,1% disebabkan oleh unsur-unsur yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Kinerja pegawai di Kantor Desa Peguyangan Kangin diuji dengan menggunakan uji t, dengan hasil penelitian ditunjukkan pada Tabel 5.15. Variabel yang diteliti adalah motivasi kerja, komunikasi, dan disiplin:

1. Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,735 dan nilai signifikansi uji t $0,009 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) benar, yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Peguyangan Kangin.
2. Variabel insentif usaha memiliki nilai t hitung sebesar 2,339 dan nilai signifikansi uji t $0,041 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu semangat kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Peguyangan Kangin.
3. Nilai kepentingan variabel disiplin kerja sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,443. Ketiga, dapat dikatakan bahwa H3 benar, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Desa Peguyangan Kangin.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja staf Kantor Desa Peguyangan Kangin lebih baik apabila mampu menyampaikan pendapatnya dengan jelas dan ringkas. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas staf Kantor Desa Peguyangan Kangin berbanding lurus dengan kualitas komunikasi yang mereka lakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmawati (2021), Rialmi (2020), dan Wandu et al. (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Peguyangan Kangin. Pegawai di Kantor Desa Peguyangan Kangin terbukti lebih bersemangat dalam bekerja apabila memperoleh hasil yang baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020), Ardhani dan Ratnasari (2019), dan Ratnawati (2020) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Kantor Desa Peguyangan Kangin. Pegawai di Kantor Desa Peguyangan Kangin terbukti lebih bersemangat dalam bekerja apabila mendapatkan penghargaan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019), Tanjung dan Manalu (2019), serta Nurjaya (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Kesimpulan berikut dapat dibuat dari data dan pembahasan seputar dampak motivasi, disiplin, dan komunikasi pada produktivitas pekerja:

1. Komunikasi yang efektif memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Peguyangan Kangin. Oleh karena itu, jelas bahwa komunikasi yang lebih baik mengarah pada pekerjaan yang lebih efisien.
2. Dampak motivasi kerja terhadap kinerja staf di Kantor Desa Peguyangan Kangin bersifat positif dan substansial. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan tingkat motivasi intrinsik mereka terhadap pekerjaan, seperti yang terlihat di bawah ini.
3. Kinerja karyawan di Kantor Desa Peguyangan Kangin dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Bukti seperti ini menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki disiplin yang baik, mereka menghasilkan hasil yang lebih baik.

Limitasi

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini yaitu:

1. Hanya pekerja di Kantor Desa Peguyangan Kangin yang diikutsertakan dalam penelitian ini. Untuk memperluas bidang studi masa depan, objek yang lebih luas harus digunakan.
2. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini mampu dipersepsikan sebanyak 65,9%, sehingga masih ada 34,1% persepsi responden yang masih bisa dikembangkan menggunakan variabel lain seperti etos kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. **E-Jurnal Manajemen*, 8*(1).

- Ajabar, A. (2020). Analisis peran sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 79(1), 1-8.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Arneswari. (2019). *Pengaruh proses recruitment, seleksi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pertiwi Resort Ubud* [Undergraduate thesis, Universitas Warmadewa].
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *Emas*, 4(7), 1733-1747.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. *Kinerja karyawan*.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *Emas*, 4(12), 2945-2967.
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh self leadership, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villa Seminyak. *Values*, 2(2).
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fransiska, Y. (2020). *Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara* [Doctoral dissertation].
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dengan good corporate governance sebagai variabel intervening. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111-120.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)*, 130-139.

- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Hasibuan, P. S. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hisbullah, C. (2019). *Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan [Doctoral dissertation]*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Iradawaty, S. N. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. *Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 27(1), 80-86.
- Kasmir. (2021). *Pengantar manajemen keuangan* (2nd ed.). Prenadamedia Group.
- Kurniawan, M., Usman, B., Iswan, J., & Rahmadani, S. N. (2021). Pengaruh penempatan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Polrestabes Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 387-401.
- Landra, N., Budiya, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marleni, I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. *Values*, 3(3), 781-791.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Novarini, N. N. A., Saraswati, N. P. A. S., & Putra, I. M. A. (2024). Pengaruh stres kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Emas*, 5(6), 73-81.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.

- Paais, M. (2018). Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17, 1-12.
- Pemerintah Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa*. Sekretariat Negara.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387-394.
- Gramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *Emas*, 4(7), 1771-1780.
- Purwanti, C. (2020). Eksistensi bahasa dalam komunikasi interpersonal: Sebuah pendekatan interdisipliner. *Poliglot: Jurnal Ilmiah*, 16(2), 266-281.
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. *Emas*, 4(12), 3004-3015.
- Rahmawati, N. A. (2021). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus UMKM Arumanis Haji Ardi Berbah). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 433-439.
- Ratnawati, E., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2020). The effect of work motivation and work experience on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109-116.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Satria, I. G. N. A. O., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja. *Emas*, 5(12), 17-27.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIMS*, 7(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.

- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Jeffrey, Ed.). Prenadamedia Group.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
- Triharso, A. (2020). *Pengantar MSDM 4.0* (Atika Dahlia Fauzi, Ed.). CV. Cakrawala Satria Mandiri.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar. *Emas*, 4(9), 2310-2321.
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Wahjono, S. I., & Mariana, A. (2020). *Perilaku organisasi di era revolusi industri*.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja* (5th ed.). PT Rajagrafindo Persada.
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023). Sistem pencatatan administrasi pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)*, 2(1), 432-436.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT. Nestle Kota Denpasar. *Emas*, 5(8), 36-46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *Values*, 5(2), 418-427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *Emas*, 5(5), 71-83.
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion:



Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.

Zinni, Z., Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(2), 667-689.