

**PENGARUH DISIPLIN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH (BPKAD) PEMATANG REBA**

Sri Rahayu Julianti

niezz_s4r@yahoo.com

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)

Mei Indrawati

Indra Presetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to describe discipline, communication, motivation and performance of employees in the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) in Pematang Reba. Furthermore, to know the influence of discipline, communication and motivation either partially or simultaneously to the performance of Employees of Financial Management and Regional Assets (BPKAD) in Pematang Reba. This research is an explanatory research with quantitative approach. The location of this research is in the Regional Financial and Asset Management Board (BPKAD) in Pematang Reba. The population in this research is all employees of Financial and Asset Management Agency (BPKAD) in Pematang Reba as many as 105 people. The technique of sampling in with the census sample technique that is all the population becomes the research sample, and the number of samples in this study is 104 people hereinafter called respondent. The result of data analysis shows that simultaneously organizational culture, commitment and work motivation have a significant effect to the performance of employees of Financial and Regional Asset Management Board (BPKAD) in Pematang Reba. Variables of discipline, communication, and motivation each have a significant effect on the performance of employees of the Financial and Regional Asset Management Board (BPKAD) in Pematang Reba.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan disiplin, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh disiplin, komunikasi dan motivasi secara baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba. Penelitian ini merupakan penelitian jenis *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba sebanyak 105 orang. Teknik pengambilan sampel dalam dengan teknik sampel sensus yaitu semua populasi menjadi sampel penelitian dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 104 orang yang selanjutnya disebut responden. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba. Variabel disiplin, komunikasi, dan motivasi masing-masing secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba.

Kata kunci: disiplin, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan Undang-undang No. 9 tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang No. 33 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah yang kemudian diganti dengan Undang-undang Nomor 32 dan 33 tahun 2004, membawa peluang kepada daerah untuk melaksanakan pembangunan secara mandiri. Pemberlakuan otonomi daerah juga memberikan dampak yang sangat luas tidak hanya bagi penyelenggaraan pemerintahan namun juga implikasi yang sangat substansi pada kehidupan masyarakat.

Penerapan dan implementasi dari undang-undang tentang otonomi daerah bukanlah hal yang mudah. Untuk itulah perangkat-perangkat pendukung diadakan untuk menyukseskan penerapan otonomi daerah. Keberadaan petunjuk pelaksanaan/juklak dan petunjuk teknis/juknis UU dan serta dibentuknya Kelembagaan Otonomi Daerah adalah indikasi kuat bahwa pemerintah sangat peduli terhadap penyelesaian masalah kesenjangan yang ada di daerah. Usaha ini juga didukung dengan keberadaan peraturan-peraturan daerah yang harus menyesuaikan dengan UU tentang otonomi daerah.

Menyikapi pentingnya disiplin kerja tersebut pemerintah secara bertahap telah mengupayakan berbagai instrumen untuk menata kehidupan disiplin bagi setiap insan pegawai antara lain dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor : 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri.

Disiplin juga memerlukan kerjasama yang baik (Widodo, 2006: 66). Dengan adanya hubungan kerja yang baik diantara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasannya, maka setiap pegawai akan merasa tenang dan senang melakukan tugas pegawai, sehingga dapat tercipta disiplin kerja pegawai yang tinggi.

Selain itu juga betapa pentingnya menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai agar dapat mewujudkan *good governance* dari pegawai pemerintahan yang efektif, efisien dan profesional serta produktif. Untuk itu perlu merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan mengetahui faktor-faktor yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba maka para pimpinan dan pihak-pihak terkait akan mudah dalam melakukan langkah-langkah pembinaannya.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kinerja adalah menunjuk pada hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu hasil kerja. Persoalan mutu berarti terkait dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh seseorang. Bila perilaku seseorang memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik.

Namun demikian, harus dilihat juga kecenderungan adanya pegawai yang berbuat seperti tersebut diatas adalah bukan semata-mata kesalahan pegawai itu saja. Ada kemungkinan diduga karena tempatnya bekerja kurang memerhatikan kondisi-kondisi yang memungkinkan tumbuhnya nilai-nilai kerja pada diri pegawai.

Di dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba cukup banyak pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja untuk kepentingan pribadi atau ketika berada di kantor tidak melakukan aktivitas apa-apa. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Berkaitan dengan komunikasi sering terjadi miskomunikasi

atau *gap* (kesenjangan) antarsubdinas. Disamping masih sering terjadi pegawai salah menerjemahkan instruksi atasan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba masih kurang baik. Keadaan yang sering terdengar adalah keluhan pegawai karena tidak terpenuhinya kebutuhannya baik secara finansial maupun nonfinansial. Hal ini mencerminkan bahwa motivasi kerja pegawai belum baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu : untuk mendeskripsikan disiplin, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba dan untuk mengetahui pengaruh disiplin, komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba.

Sejumlah penelitian berkaitan dengan pengaruh kedisiplinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sudah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Antara lain penelitian oleh Runtuwene (2015) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan." Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai terbukti ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian ini dari Febriansyah (2015) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kota Malang." Hasil menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan berpengaruh secara parsial. Diharapkan para pegawai dinas kesehatan kota Malang tetap melakukan komunikasi dengan baik secara konsisten.

Berikutnya penelitian Khumaedi (2016) yang berjudul "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal" di PT Angkasa Pura II. Hasil penelitian Khumaedi menunjukkan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pelayanan Kebandarudaraan di Dinas Sentra Operasi Terminal pada PT Angkasa Pura II.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "*the degree of accomplishment*" (Byars, 2010). Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Gibson *et.al*, (2006), kinerja (*performance*) adalah hasil yang signifikan dari perilaku. Sedangkan Simamora (2009) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Secara lebih rinci Mangkunegara (2012) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Teori tentang kinerja adalah teori psikologis tentang proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaan. Faktor individu yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat-sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor sosial dan organisasi, yang meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Adapun menurut Mangkunegara (2012) bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi.

Cormick dan Tiffin (2010) memberikan penjelasan bahwa kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, sampel dari suatu tugas yang merupakan bagian dari pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari tugas, jumlah promosi yang pernah dilampaui, rating kelompok serta rating atasan. Ranupandoyo dan Husnan (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang biasa dipergunakan dalam menilai kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatan, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif.

Schuler dan Jackson (2006) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah mengukur siapa mengerjakan apa dengan baik. Dalam hal ini penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah yang bersangkutan bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Disiplin

Kedisiplinan dalam penelitian ini adalah menurut Bustami (2015) suatu alat yang digunakan para kepala/pimpinan organisasi/lembaga untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan satuan kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator untuk mengukur variabel kedisiplinan ketaatan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib, loyal terhadap pelaksanaan pembangunan, bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kehadiran pegawai di acara-acara tugas

pemerintahan, pemberian laporan tepat waktu.

Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sehingga seorang pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang di amanahkan kepadanya.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut kedisiplinan yaitu : Disiplin retributive (*Retributive Discipline*), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah; Disiplin korektif (*Corrective Discipline*), yaitu pimpinan berusaha membantu bawahan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat; Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu pimpinan berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan indisipliner; Prespektif utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun sedikitnya dua hipotesis, yaitu H_1 : Ada pengaruh disiplin, komunikasi, dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba; dan H_2 : Ada pengaruh disiplin, komunikasi, dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba.

Komunikasi

Komunikasi yang baik penting bagi pelaksanaan organisasi yang efektif. Oleh

karena sifatnya yang menyerap, maka informasi sering disebut sebagai jaringan yang mengikat bersama semua anggota dan kegiatan dalam suatu organisasi. Melalui penyampaian informasi, gagasan-gagasan, sikap-sikap dan perasaan, pegawai-pegawai dan kegiatan-kegiatan mereka dapat dikoordinasikan sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi dan kepuasan perseorangan. dalam organisasi proses komunikasi berjalan secara terus menerus antara individu-individu dan kelompok, baik secara vertikal maupun horisontal.

Menurut Miller (dalam Moekijat, 2010: 93) komunikasi dapat dilihat sebagai suatu proses dinamik yang menggarisbawahi adanya pertumbuhan perubahan, perilaku semua sistem perubahan baik perseorangan maupun organisasi. Komunikasi dapat dipahami 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 (2010) berpendapat bahwa komunikasi secara umum adalah proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seorang ke orang lain. Ilmuwan-ilmuwan perilaku yang mempelajari komunikasi menekankan aliran komunikasi dan pengaruh-pengaruh komunikasi. Dalam mengukur aliran, mereka herhubungan 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 memengaruhi moral kelompok dan sikap-sikap yang dimiliki oleh individu-individu terhadap pekerjaan-pekerjaan, disiplin kerjadan teman-teman kerja mereka. Demikian pula hasil kerja individu atau kelompok dapat dipengaruhi oleh komunikasi.

Motivasi

Perilaku seseorang itu hakekatnya ditentukan oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan, sedangkan motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya (Thoha, 2010). Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor diluar diri yang disebut faktor ekstrinsik.

Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa sifat-sifat pribadi yang melekat sebagai unsur kepribadiannya, sistem nilai yang dianut, kedudukan atau jabatan dan pendidikannya, pengalaman-pengalaman profesional, cita-cita masa depan yang diinginkan. Sedang faktor di luar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh kepemimpinan, kompetensi antarsesama teman, tuntutan perkembangan atau tugas, dorongan atau bimbingan atasan.

Menurut Siagian (2008:138), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian jenis *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel bebas (disiplin, motivasi dan komunikasi) dan terhadap variabel terikat (kinerja). Dalam penelitian jenis *explanatory research* kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Silalahi, 2009: 59).

Menurut Suranto (2009) penelitian pendekatan kuantitatif menekankan

analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Sedangkan penelitian lapangan adalah penelitian yang menggunakan kehidupan nyata sebagai tempat kajian. Penelitian ini menekankan analisisnya pada data yang berupa angka.

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba. Alasan utama pemilihan lokasi karena instansi ini merupakan tempat kerja peneliti, sehingga hasil penelitian diharapkan bisa memberikan andil dan manfaat dalam meningkatkan peran dan faktor disiplin, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba sebanyak 105 orang. Dalam penelitian ini mengambil sampel dengan teknik sampel sensus yaitu semua populasi menjadi sampel penelitian. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 104 orang yang selanjutnya disebut responden.

Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan angket yang berisi pertanyaan dan pertanyaan kepada responden. Angket pada dasarnya berarti sejumlah pertanyaan tertulis yang harus dijawab secara tertulis pula oleh responden. Angket biasanya dibedakan antara angket berstruktur dan angket tidak berstruktur. Angket tidak berstruktur dimaksudkan adalah sejumlah pertanyaan yang tidak diiringi alternatif jawaban untuk dipilih responden. Dalam menjawab responden bebas mengungkapkan sesuatu jawaban secara tertulis. Berbeda dengan angket berstruktur yang dibedakan antara angket berstruktur dengan pertanyaan tertutup dan angket berstruktur dengan pertanyaan terbuka.

Angket berstruktur dengan pertanyaan tertutup bentuknya berupa disediakanya sejumlah alternatif

jawaban untuk setiap pertanyaan. Adapun angket berstruktur dengan pertanyaan terbuka, maka setiap pertanyaan diiringi dengan sejumlah jawaban sebagai alternatif untuk dipilih yang paling tepat. Disamping itu, terdapat satu alternatif lain yang dikosongkan untuk menulis jawaban lain secara singkat, seandainya dari alternatif jawaban yang disediakan menurut responden tidak ada yang tepat (Nawawi, 2005) penelitian ini menggunakan data primer yaitu, data yang dikumpulkan atau diambil langsung dari responden. Alat pengumpul data yang digunakan adalah kuisisioner, yaitu suatu daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya, selanjutnya diperkuat dengan wawancara untuk menggali data-data lainnya yang dianggap perlu dan dapat mendukung penelitian ini. Sebelum hasil kuisisioner ini digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini digunakan analisis statistik inferensial. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) diperoleh data pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.428	.399		3.583	.001
Disiplin	.153	.069	.119	2.235	.028
Komunikasi	.155	.068	.201	2.269	.025
Motivasi	.487	.113	.453	4.320	.000

Sumber : Hasil Penelitian (2017) diolah

Berdasarkan hasil analisis data uji parsial pengaruh antara variabel sebagaimana yang dirangkum dalam Tabel 1 diatas, dapat dibuat persamaan regresi:

$$Y = 1.428 + 0.153 (X_1) + 0.155 (X_2) + 0.487(X_3)$$

Nilai 0.153 menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada disiplin sebesar

satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar Nilai 0.153 satuan. Nilai 0.155 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar Nilai 0.155 satuan dan Nilai 0.487 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar Nilai 0.487 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh disiplin, komunikasi, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat juga dilihat dari tabel dengan penjelasan untuk disiplin sebesar 2.235 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.028 karena nilai signifikansi (lebih kecil dari 0,05), maka disiplin mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Untuk komunikasi sebesar 2.269 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.25 karena nilai signifikansi (lebih kecil dari 0,05) maka komunikasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Dan untuk motivasi sebesar 4.320 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi (lebih kecil dari 0,05) maka motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin, komunikasi, dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba diterima.

Setelah diperoleh data mengenai kondisi hasil kuesioner, selanjutnya menguji hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin, komunikasi, dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja digunakan analisis dengan uji pengaruh simultan seperti pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analysis of Varians (ANOVA)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	4.500	3	1.500	15.836	.000 ^a
Residual	9.471	100	.095		
Total	13.971	103			

Sumber: Hasil penelitian (2017) diolah

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai sebesar 15.836 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya bahwa disiplin, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Ada pengaruh disiplin, komunikasi, dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba diterima.

Sedangkan besarnya kontribusi pengaruh disiplin, komunikasi, dan motivasi terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.568 ^a	.322	.302	.30776

Sumber: Hasil penelitian, diolah (2017)

Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.322 atau sebesar 32.2%. Artinya sebesar 32.2% kinerja dapat dijelaskan oleh disiplin, komunikasi, dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 67.8 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengujian deskriptif statistik didapatkan bahwa variabel disiplin dalam kategori baik, variabel komunikasi dalam kategori baik, motivasi dalam kategori baik dan variabel kinerja pegawai juga dalam kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai Badan Pengelola

Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba semua dalam kategori baik.

Pengaruh Disiplin, Komunikasi, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa secara simultan disiplin, komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba. Hal tersebut ditunjukkan nilai signifikansi 0.000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian maka apabila secara simultan ada perubahan pada disiplin, komunikasi dan motivasi maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba. Apalagi bila dilihat dari nilai R Square sebesar 0.322 yang berarti sebesar 32.2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Disiplin, komunikasi dan motivasi. Nilai tersebut dalam kategori cukup besar, sedangkan sisanya yaitu 67.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar disiplin, komunikasi dan motivasi. Dengan pembasasan tersebut, perlu dicari lebih dalam disiplin, komunikasi dan motivasi dalam mencapai kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pula pengujian secara parsial antara disiplin, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan satuan kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator untuk mengukur variabel kedisiplinan menurut Bustami (2015) adalah ketaatan pegawai

terhadap peraturan dan tata tertib, loyal terhadap pelaksanaan pembangunan, bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kehadiran pegawai di acara-acara tugas pemerintahan, dan pemberian laporan tepat waktu

Berdasarkan hasil analisis data variabel disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2.235 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.028 karena nilai signifikansi 0.028 (lebih kecil dari 0,05), maka disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada disiplin ini berpengaruh signifikan pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi dalam arti tata hubungan diukur berdasarkan beberapa indikator seperti yang disampaikan Muhammad (2015) yaitu hubungan antarrekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan antar bagian.

Berdasarkan hasil analisis data variabel komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2.269 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.025 karena nilai signifikansi 0.025 (lebih kecil dari 0,05) maka komunikasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada Komunikasi ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan komunikasi dalam membentuk keahlian dan keterampilan 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. Siagian (2008) indikator motivasi kerja pada penelitian ini adalah kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggungjawab, dan kewajiban

Berdasarkan hasil analisis data variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 4.320 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05) maka motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada motivasi ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Disiplin, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba semua dalam kategori

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mohamad. 2007. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bagian I. Ilmu Pendidikan Teoritis.
- As'ad. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Gibson James L. *et al.* 2006. *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*, welth Edition. McGrow Hill.
- Hadi Sutrisno. 2006. *Analisis Regresi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Prima. Jakarta.

baik. Secara simultan disiplin, komunikasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba. Dan secara parsial variabel disiplin, komunikasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba.

Kondisi variabel disiplin, komunikasi, motivasi dan variabel kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba memang sudah baik akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi supaya bisa menjadi sangat baik. Perlu adanya peningkatan disiplin, komunikasi, motivasi karena secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) di Pematang Reba.

- Mangkunegara Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Thoha Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta.