

Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo

Mochammad Ruslan

Manajemen, Universitas Panca Marga Probolinggo

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo dengan obyek penelitian yaitu Kedisiplinan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo sebanyak 90 orang yang sekaligus dijadikan sampel dalam penelitian yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang menggunakan tujuh rumus yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, uji asumsi klasik, dan hipotesis regresi dengan bantuan software SPSS 22 for windows. Berdasarkan hasil pengujian 1) uji t (Parsial) diperoleh nilai signifikansi kedisiplinan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($8,389 \geq 1,988$) (sig. $0,000 > 0,05$), untuk hasil uji komunikasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,481 \geq 1,988$) (sig. $0,015 \leq 0,05$), Sedangkan untuk hasil uji motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,530 \geq 1,988$) (sig. $0,013 < 0,05$). Untuk hasil pengujian 2) uji F mengetahui apakah Kedisiplinan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan (F) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($64,088 > 2,71$) (Sig. $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan hasil analisis mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, terlihat bahwa yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel Kedisiplinan Kerja (X_1). Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji parsial masing-masing variabel, dimana nilai koefisien regresi Kedisiplinan Kerja sebesar 0,525 (52,5%) lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi komunikasi kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja

Pendahuluan

Setiap perusahaan maupun instansi harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya (Ardana, K.I., Mujiati N., 2012) Suatu instansi didirikan dengan berbagai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap sumber daya manusianya yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Demi mencapai tujuan dari suatu instansi tersebut, suatu organisasi atau instansi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan baik

secara tertulis maupun tidak, tetapi pada kenyataannya sering terjadi sikap, perilaku sebagaimana pegawai yang masih dijumpai adanya keterlambatan. Oleh karena itu peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting demi tercapainya tujuan dari instansi tersebut serta untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan para pegawai dalam menjalankan kewajiban sangat bergantung dari kesediaan mereka untuk berkorban dan bekerja keras. Oleh karena itu pegawai perlu sekali memiliki kedisiplinan yang tinggi dan mental yang tangguh untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai.

Kedisiplinan kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimenjo dalam (Sutrisno, 2009) bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga atau instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan kerja, agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis dan penurunan pangkat bahkan oleh para pegawai, Sedangkan (Handoko, 2007) menjelaskan bahwa, disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Ukuran yang dipakai dalam menilai, apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak dapat terlihat dari indikator-indikator kedisiplinan kerja yaitu, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan yang ada. Bila para pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan timbul peningkatan kinerja, penerapan disiplin kerja membutuhkan pemahaman dan kesadaran yang memadai, dan indikator kepatuhan terhadap standar kerja berkorelasi terendah terhadap disiplin kerja sehingga manajemen perlu meningkatkan perhatian dan kesadaran dalam meningkatkan kepatuhan terhadap standar kerja dalam memenuhi pekerjaan (Hermanto, 2018). dan faktor-faktor dari disiplin kerja yang menjadi tolok ukur ada 5 yaitu; Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Etika Kerja (Siswanto, 2005).

Selain disiplin kerja, komunikasi juga merupakan masalah yang sangat mendasar dari setiap keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas pada suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena komunikasi melekat pada fungsi organisasi. Setiap organisasi dalam melaksanakan kegiatannya untuk mencapai tujuan akan selalu membutuhkan komunikasi yang baik dan efektif antara pimpinan dan bawahan, antara bawahan dan bawahan dan bawahan maupun antara pimpinan satu unit organisasi yang lainnya.

Komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara bawahan dan atasan dalam meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan atau tugas yang berbeda. Menurut (Kirom, 2015) bahwa “Komunikasi adalah menyampaikan ide secara efektif baik dalam situasi individual atau kelompok (termasuk komunikasi non verbal), menggunakan bahasa atau termonologi sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan pendengar. Untuk itu, dalam organisasi atau dalam hubungan kepegawaian harus dikembangkan suatu sistem komunikasi yang baik.

Menurut (Ivancevich, 2006) dalam komunikasi terdapat beberapa unsur atau elemen komunikasi yaitu; Pengirim pesan atau komunikator, Pengkodean (*Encoding*), Pesan (*message*), Media Perantara, Pengurai-penerima pesan (*Decoding-receiver*), Umpan Balik (*feedback*), Suara derau (*Noise*), dalam kerangka pemahaman mengenai komunikasi manusia, suara derau dapat dilihat sebagai faktor-faktor yang menyampaikan pesan yang disampaikan.

Dengan komunikasi yang baik sehingga akan tercipta sebuah motivasi bagi pegawai. sebagaimana menurut (Mangkunegara, 2009) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, dan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo peranan kedisiplinan, komunikasi dan motivasi sangat penting sebagai pendorong dan alat ekspresi segala kegiatan dari dalam maupun diluar. Dengan adanya komunikasi yang baik secara efektif pencapaian keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan akan menjadi lebih mudah.

Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo sendiri sebetulnya masih banyak yang harus diperbaiki Diantaranya adalah masalah kedisiplinan karyawan, yang mana berhubungan dengan sikap dan perilaku karyawannya karena selama ini masih dijumpai adanya karyawan yang masih datang terlambat Selain masalah kedisiplinan juga masalah motivasi, dimana pada saat survay saya sering melihat sejumlah karyawan yang sering tidak berada pada tempatnya, khususnya karyawan di bagian pendataan pegawai, itu berarti pegawai belum termotivasi, sebab dia kurang bertanggung jawab dengan kinerjanya, hal ini kalau terus-menerus dibiarkan akan mengurangi kinerja pegawai, yang mengakibatkan pekerjaan terbengkal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai selain kedisiplinan dan motivasi Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Menurut (Mangkunegara, 2009) bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut (Efendi, 2007) berpendapat bahwa “Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) bahwa Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, Teori ini dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa Manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan itu terdiri lima jenis sebagai berikut; *Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.*

Disamping masalah motivasi juga masalah komunikasi, Menurut (Suranto, 2010) ada beberapa indikator komunikasi efektif, ialah: Pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, Tindakan. terkait masalah komunikasi di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo kurang efektif, sebab masih dijumpai dari beberapa karyawan, sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan seperti penyelesaian pekerjaan yang ditunda-tunda, hal ini bisa sampai terjadi karena kurangnya komunikasi antara pihak satu dengan yang lain, kalo hal ini terus dibiarkan terjadi maka akan berakibat fatal apalagi menyangkut data perusahaan.

Dari permasalahan-permasalahan di atas sebetulnya juga menyangkut masalah kinerja, sebab dari permasalahan itu semua pada akhirnya akan menentukan kinerja karyawan itu maksimal atau tidak dengan kondisi lingkungan yang seperti itu. Menurut (Mangkunegara, 2009) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Rivai, 2005) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut (Moehariono, 2012) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, Menurut (Robbins, 2006), indikator untuk mengukur kinerja

karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, maka, disiplin kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan. Sehingga kemampuan perusahaan atau organisasi dalam memberikan disiplin kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan. Berdasarkan pengamatan yang telah peneliti lakukan pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo, bahwa selama ini kedisiplinan, komunikasi dan motivasi yang terjalin antara pegawai dan atasan sudah berjalan dengan baik serta kinerja pegawai.

Dari paparan uraian di atas penulis termotivasi untuk mengajukan penelitian skripsi ini dengan judul: “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh signifikan secara parsial antara kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh signifikan secara simultan antara kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo?
- c. Variabel manakah diantara kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo?

Merujuk pada rumusan masalah di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan antara Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.

Sedangkan Hipotesis yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang disusun untuk memecahkan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.
- b. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.
- c. Variabel komunikasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.

Hasil Penelitian

Dari hasil isian kuisioner yang disebarkan kepada pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo sebagai responden, sebagai berikut:

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	63	70%
Perempuan	27	30%
Jumlah	90	100%

Sumber: data primer diolah.

Dari data Tabel 4 dapat dilihat bahwa pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo yang dijadikan responden adalah berjenis kelamin Laki-laki yaitu 70% atau 63 orang dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 30% atau 27 orang. Responden terbanyak berjenis kelamin Laki-laki.

Data responden berdasarkan usia dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 5
Data Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Responden	Prosentase
21 Tahun - 30 Tahun	35	38,9%
31 Tahun - 40 Tahun	25	27,8%
41 Tahun - 50 tahun	19	21,1%
Di atas 50 tahun	11	12,2%
Jumlah	90	100%

Sumber: data primer diolah.

Dari data Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo yang dijadikan responden adalah berusia 21 Tahun - 30 tahun sebesar 38,9% atau 35 orang, berusia 31 tahun - 40 Tahun sebesar 27,8% atau 25 orang, berusia 41 Tahun - 50 Tahun sebesar 21,1% atau 19 orang, dan berusia diatas 50 Tahun sebesar 12,2% atau 11 orang.

Data responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 6
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Prosentase
SMA	43	47,8%
AKADEMI (D3)	27	30%
S1	18	20%
PASCA SARJANA (S2)	2	2,2%
Jumlah	90	100%

Sumber: data primer diolah.

Dari data Tabel 6 dapat dilihat bahwa pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo yang dijadikan responden adalah SMA sebesar 47,8% atau 43 orang, AKADEMI sebesar 30% atau 27 orang, S1 sebesar 20% atau 18 orang, dan PASCA SARJANA (S2) sebesar 2,2% atau 2 orang.

Data responden berdasarkan Masa Kerja dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 7
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kelompok Pekerjaan	Responden	Prosentase
1 — 10 Tahun	64	71,1%
11 - 20 Tahun	21	23,3%
Diatas 20 Tahun	5	5,6%
Jumlah	90	100%

Dari data Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo yang dijadikan responden lamanya bekerja, tabel tersebut menunjukkan bahwa lamanya bekerja responden rata-rata antara 110 tahun sebanyak 71,1% atau sebanyak 64 orang, untuk rata-rata 11-20 Tahun sebanyak 23,3% atau 21 orang, dan untuk diatas 20 Tahun sebanyak 5,6% atau 5 orang.

Rekapitulasi penilaian responden terhadap kuesioner yang diberikan baik terhadap kedisiplinan kerja, komunikasi kerja, motivasi kerja, sebagai berikut:

Variabel X₁ (Kedisiplinan Kerja)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel kedisiplinan kerja, yaitu sebagai berikut: data frekuensi jawaban responden terhadap variabel kedisiplinan kerja diketahui bahwa 43,4% responden menyatakan sangat setuju, 53,4% responden menyatakan setuju, 3% responden menyatakan kurang setuju. Dan 0,2% responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban responden terbanyak menyatakan setuju dengan variabel kedisiplinan kerja yang tertera dalam kuesioner.

Variabel X₂ (Kominikasi Kerja)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel kepercayaan, yaitu sebagai berikut: data frekuensi jawaban responden terhadap variabel komunikasi kerja diketahui bahwa 32,1% responden menyatakan sangat setuju, 69,7% responden menyatakan setuju, 2,8% responden menyatakan kurang setuju, 0,4 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban responden terbanyak menyatakan setuju dengan variabel komunikasi kerja yang tertera dalam kuesioner.

Variabel X₃ (Motivasi Kerja)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel motivasi kerja, yaitu sebagai berikut: data frekuensi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja diketahui bahwa 42,2% responden menyatakan sangat setuju, 54,6% responden menyatakan setuju, 2,9% responden menyatakan kurang setuju, 0,3 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban responden terbanyak menyatakan setuju dengan variabel motivasi kerja yang tertera dalam kuesioner.

Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut: data frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai diketahui bahwa 43,4% responden menyatakan sangat setuju, 55,4% responden menyatakan setuju, 1% responden menyatakan kurang setuju, dan 0,2% responden menyatakan tidak setuju, tidak ada yang mengatakan sangat tidak setuju. Hasil kuesioner ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa setuju dengan variabel kinerja pegawai yang tertera pada kuesioner.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment yang terkoreksi (*correlate bivariate*).

Kedisiplinan Kerja (X₁)

Tabel 16
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X₁)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (90-3=87)	Keterangan
1	0,410	0.208	Valid
2	0,441	0.208	Valid
3	0,338	0.208	Valid
4	0,284	0.208	Valid
5	0,757	0.208	Valid
6	0,547	0.208	Valid
7	0,727	0.208	Valid
8	0,724	0.208	Valid
9	0,721	0.208	Valid
10	0,304	0.208	Valid

Berdasarkan pada tabel 16 didapat hasil r hitung yang diolah berdasarkan teori priyatno (2008:16) menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kedisiplinan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0,208.

Komunikasi Kerja (X₂)

Tabel 17
Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X₂)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (90-3=87)	Keterangan
1	0,801	0.208	Valid
2	0,532	0.208	Valid
3	0,460	0.208	Valid
4	0,436	0.208	Valid
5	0,408	0.208	Valid
6	0,276	0.208	Valid
7	0,224	0.208	Valid
8	0,801	0.208	Valid
9	0,216	0.208	Valid
10	0,801	0.208	Valid

Berdasarkan pada tabel 17 didapat hasil r hitung yang diolah berdasarkan teori priyatno (2008:16) menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel komunikasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0,208.

Motivasi Kerja (X₃)

Tabel 18
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₃)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (90-3=87)	Keterangan
1	0,480	0.208	Valid
2	0,448	0.208	Valid
3	0,421	0.208	Valid
4	0,400	0.208	Valid
5	0,480	0.208	Valid
6	0,741	0.208	Valid
7	0,504	0.208	Valid
8	0,668	0.208	Valid
9	0,668	0.208	Valid
10	0,741	0.208	Valid

Berdasarkan pada tabel 18 didapat hasil r hitung yang diolah berdasarkan teori priyatno (2008:16) menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0,208.

Kinerja (Y)

Tabel 19
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (90-3=87)	Keterangan
1	0,431	0.208	Valid
2	0,430	0.208	Valid
3	0,416	0.208	Valid
4	0,420	0.208	Valid
5	0,574	0.208	Valid
6	0,408	0.208	Valid
7	0,656	0.208	Valid
8	0,513	0.208	Valid
9	0,619	0.208	Valid
10	0,567	0.208	Valid

Berdasarkan pada tabel 19 didapat hasil r hitung yang diolah berdasarkan teori priyatno (2008:16) menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0,208.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu instrumen dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan pengujian *One Shot* (satu kali).

Kedisiplinan Kerja (X₁)

Tabel 21
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.717	.709	10

Sumber: Data hasil olahan SPSS 22

Hasil tersebut pada tabel 21 menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X₁) sebesar alpha 0,717 yang berarti Reliabel (0,601 - 0,80).

Komunikasi Kerja (X₂)

Tabel 22
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Komunikasi kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.660	.660	10

Sumber: Data hasil olahan SPSS 22

Hasil tersebut pada tabel 22 menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja (X₂) sebesar alpha 0,660 yang berarti Reliabel (0,601 - 0,80).

Motivasi Kerja (X₃)

Tabel 23
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.705	.702	10

Sumber: Data hasil olahan SPSS 22

Hasil tersebut pada tabel 23 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₃) sebesar alpha 0,705 yang berarti Reliabel (0,601 - 0,80).

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 24
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.669	.673	10

Sumber: Data hasil olahan SPSS 22

Hasil tersebut pada tabel 24 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) sebesar Alpha 0,669 yang berarti Reliabel (0,601 - 0,80).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan tiga kedisiplinan kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Dari hasil perhitungan program statistik SPSS 22 *for windows* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 31
Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.788	2.943		1.627	.107
	Kedisiplinan	.525	.063	.596	8.38	.000
	Komunikasi	.214	.086	.215	2.48	.015
	Motivasi	.163	.065	.193	2.53	.013

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data hasil Olahan SPSS 22 Regresi Berganda

Sehingga dengan demikian diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 4,788 + 0,525X_1 + 0,214X_2 + 0,163X_3$$

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,788. Kedisiplinan kerja (X_1) sebesar 0,525 atau 52,5%. Komunikasi kerja (X_2) sebesar 0,214 atau 21,4%. Motivasi kerja (X_3) sebesar 0,163 atau 16,3%.

Variabel kedisiplinan kerja (X_1) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,000 atau 0% yang berarti $< 0,05$ atau 5% artinya variabel kedisiplinan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), variabel komunikasi kerja (X_2) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,015 atau 1,5% yang berarti $< 0,05$ atau 5% artinya variabel komunikasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dan untuk variabel motivasi kerja (X_3) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,013 atau 1,3% yang berarti $< 0,05$ atau 5% artinya variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa ketiga variabel bebas tersebut yaitu kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.

Uji Hipotesis

Tabel 32
Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.788	2.943		1.627	.107
Kedisiplina	.525	.063	.596	8.38	.000
Komunikasi	.214	.086	.215	2.48	.015
Motivasi	.163	.065	.193	2.53	.013

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data hasil Olahan SPSS 22 Regresi Berganda

Uji t

Pengujian Koefisien Kedisiplinan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($8,389 \geq 1,988$) (sig. $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kedisiplinan kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Koefisien Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,481 \geq 1,988$) (sig. $0,015 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komunikasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Koefisien Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja, Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,530 \geq 1,988$) (sig. $0,013 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F

Tabel 33
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.811	3	134.270	64.088	.000 ^b
	Residual	180.178	86	2.095		
	Total	582.989	89			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), q3, q1, q2

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($64,088 > 2,71$) (Sig. $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Untuk uji ini melihat tabel Coefficient* pada B mana yang memiliki pengaruh paling besar antara ketiga variabel (X) terhadap variabel (Y).

- 1) Variabel (X_1) Kedisiplinan Kerja dengan nilai B 0,525 (52,5%)
- 2) Variabel (X_2) Komunikasi Kerja dengan nilai B 0,214 (21,4%)
- 3) Variabel (X_3) Motivasi Kerja dengan nilai B 0,163 (16,3%)

Jadi variabel (X_1) kedisiplinan kerja yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap (Y) Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo, sebagai objek penelitian. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Secara bersama-sama kedisiplinan kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. Hal ini berdasarkan hasil uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 64,088. Secara parsial kedisiplinan kerja, komunikasi kerjalah, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. Dengan menggunakan t-hitung, diperoleh nilai t-hitung variabel X_1 kedisiplinan kerja 8,389, nilai t-hitung variabel X_2 komunikasi kerja 2,481, dan nilai t-hitung variabel X_3 motivasi 2,530. 1) Berdasarkan hasil analisis mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, terlihat bahwa antara ketiga variabel yang dianalisis yaitu variabel kedisiplinan kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kedisiplinan kerja. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan nilai t_{hitung} komunikasi kerja menunjukkan angka 0,525 (52,5%) lebih besar dibandingkan nilai t_{hitung} kedisiplinan kerja yaitu sebesar 0,214 (21,4%) dan nilai t_{hitung} motivasi kerja yaitu sebesar 0,163 (16,3%).

Berdasarkan hasil uji F, tingkat kedisiplinan kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja sudah baik, dan untuk itu diharapkan ada peningkatan pada kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja yang lebih baik lagi sehingga antara pimpinan dan pegawai dapat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil uji t, kedisiplinan kerja sudah baik, untuk itu diharapkan kepada semua pihak instansi baik pimpinan maupun pegawai harus lebih memperhatikan tingkat komunikasi kerja dan motivasi kerjanya baik itu berkomunikasi dalam pekerjaan maupun berkomunikasi sesuai peraturan yang ditetapkan dan motivasi yang lebih membangun lagi oleh Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Serta kedisiplinan kerja yang ada di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo sudah baik, dan untuk itu kedisiplinan yang diterapkan tersebut harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi untuk membuat suasana kerja yang nyaman sehingga pegawai lebih bersemangat lagi untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal. Bagi pihak pimpinan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo sebaiknya lebih menitik beratkan kebijakan yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja, karena berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa komunikasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ardana, K.I., Mujiati N., M. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.*
- Efendi, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia.*
- Handoko, T. H. (2007). *Manajemen Personalia & SDM. Yogyakarta : BPF.*
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Hermanto, H. (2018). The Influence Of Giving Incentives And The Application Of Work Discipline To The Working Satisfaction Of Permanent Employees In The Office Of Pajajaran Sub District, Probolinggo. *International Journal of Social Science and Business*, 2(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v2i1.12838>
- Ivancevich, J. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Erlangga.*
- Kirom, H. B. (2015). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen. Bandung: Pustaka Reka Cipta.*
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT*

Remaja Rosdakarya.

- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Rivai, V. (2005). *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Robbins, P. S. (2006). *Manajemen. Jakarta : Erlangga.*
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Sumber Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Suranto, A. (2010). *Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.*