

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, KOMUNIKASI KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN  
KABUPATEN PROBOLINGGO**

Agung Yatiningrum<sup>1</sup>; Supriyono<sup>2</sup>; Mochammad Ruslan<sup>3</sup>.

Email:[agungyatiningrum2@gmail.com](mailto:agungyatiningrum2@gmail.com); [supriyonoaries72@gmail.com](mailto:supriyonoaries72@gmail.com);

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Panca Marga Probolinggo

**ABSTRACT**

*This research was conducted at the Office of Animal Husbandry and Healthy Board of Probolinggo Regency with research variables, namely Discipline (X1), Communication (X2), and Motivation on Employee Performance (Y).*

*The population of this research is all employees of Animal Husbandry and Animal Husbandry Office as many as 90 people at once sampled. Data analysis method is qualitative and quantitative analysis using seven formulas that is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t test, F test, classical assumption test, and regression hypothesis with SPSS 22 for windows software.*

*Based on the test result 1) t test (Partial) is obtained the significant of discipline (X1) on employee performance with t value  $\geq$  t table ( $8,389 \geq 1,988$ ) (sig.  $0,000 > 0,05$ ), for communication test result (X2) Employee with the value of t table  $\geq$  t table ( $2,481 \geq 1,988$ ) (sig.  $0.015 \leq 0,05$ ), while for the result of motivation test (X 3) on employee performance with t value table  $\geq$  t arithmetic ( $2,530 \geq 1,988$ ) (sig.  $0.013 < 0.05$ ).*

*For test results 2) F test knows whether Discipline (X1), Communication (X2) and Motivation (X3) influence simultaneously (F) on Employee Performance (Y). F count  $>$  F table ( $64,088 > 2.71$ ) (Sig.  $0,000 < 0.05$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted. Based on the analysis result of the variables affecting employee performance, it can be seen that the dominant influence the employee performance is the disciplinary variable (X1).*

**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 dkk, 2012:16). 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.

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.

Keberhasilan para pegawai dalam menjalankan kewajiban sangat bergantung dari kesediaan mereka untuk berkorban dan bekerja keras. Kedisiplinan kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2011:86) bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

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. Menurut Kirom (2015:236) 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. sebagaimana menurut Mangkunegaran (2009:93) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Mangkunegara (2009:67) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai selain kedisiplinan dan motivasi juga masalah komunikasi, 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. Sebab dari permasalahan itu akan menentukan kinerja karyawan maksimal atau tidak dengan kondisi lingkungan yang ada. Maka, disiplin kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Maka dari itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009:129) bahwa: “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan (2012-193) bahwa: “Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mrngukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak”.

Menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2011:86) bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Sedangkan Handoko (2010: 208) 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. Menurut Handoko (2010:208-211) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu:

a. Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Disiplin Progresif.

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Mangkunegara (2009:130-131) ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman,

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

c. Pendekatan disiplin yang bertujuan

Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

a. Frekuensi Kehadiran

b. Tingkat Kewaspadaan

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

e. Etika Kerj

Komunikasi merupakan dasar aktivitas manusia. Dalam organisasi komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara pimpinan dengan bawahannya. Karena itu komunikasi perlu dilakukan agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita.

Menurut Handoko (2015:269) bahwa, "komunikasi yang efektif adalah penting bagi pimpinan karena dua alasan pertama, komunikasi adalah proses dimana fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan memimpin dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan dimana manajer mencurahkan sebagian besar proporsi dari waktunya".

Sedangkan menurut Kirom (2015:236) 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.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009:145) mengatakan bahwa "*communication is the transfer of information and understanding from one person to another person* (Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari

seseorang kepada orang lain)”. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah

- a. Suatu kegiatan untuk membuat orang lain mengerti apa yang dimaksud dalam komunikasi yang dilakukan.
- b. Suatu saran pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan.
- c. Suatu sistem agar terbentuk jalinan komunikasi antar individu.

Menurut Ivancevich (2006:117) dalam komunikasi terdapat beberapa unsur atau elemen komunikasi yaitu:

- a. Pengirim pesan atau komunikator.
- b. Pengkodean (*Encoding*).
- c. Pesan (*message*).
- d. Media Perantara.
- e. Pengurai-penerima pesan (*Decoding-receiver*).
- f. Umpan Balik (*feedback*).
- g. Suara derau (*Noise*).

Komunikasi yang efektif tentu saja memiliki beberapa alat untuk menyampaikan suatu pesan. Mereka tahu bagaimana menempatkan kata yang membentuk arti, bagaimana mengajak peserta untuk aktif diskusi dan apakah pesan tersebut akan disampaikan secara lisan maupun tulisan mereka juga memperkuat kata-kata mereka dengan gerak isyarat dan tindakan.

Menurut Mulyana (2010:56) bentuk dasar komunikasi yang lazim digunakan dalam praktek dunia bisnis dan non bisnis ada dua yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Masing-masing bentuk komunikasi tersebut adalah komunikasi verbal dan non verbal.

Menurut Suranto (2010:105), ada beberapa indikator komunikasi efektif adalah: a. Pemahaman; b. Kesenangan; c. Pengaruh pada sikap; d. Hubungan yang makin baik, dan e. Tidandakan.

Menurut Pace (2010:183), desain sebuah organisasi memungkinkan terjadinya komunikasi dalam arah yang berbeda: komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. Karena arah-arrah komunikasi ini menghasilkan kerangka terjadinya komunikasi organisasi.

Konseptualisasi Komunikasi Menurut Mulyana (2010:208) konseptualisasi komunikasi sebagai berikut:

- a. Komunikasi sebagai tindakan satu arah
- b. Komunikasi sebagai interaksi
- c. Komunikasi sebagai transaksi

Menurut Mulyana (2010:204) konteks komunikasi terdiri dari:

- a. Komunikasi Intrapribadi; b. Komunikasi Antar Pribadi; c. Komunikasi Kelompok; d. Komunikasi Publik; e. Komunikasi Organisasi; f. Komunikasi Massa

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 (2009:93) bahwa “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Sedangkan menurut Effendi (2007:320) 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 (2014:140) bahwa “Motivasi

merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Berdasarkan berbagai pendapat di atas, bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut.

Menurut Efendi (2007:325) terdapat beberapa teori motivasi, di antaranya:

a. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

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:

- 1) Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
- 4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

b. Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Efendi (2007:328) mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu”. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja, yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti mainan (Efendi, 2007:329).

c. ERG Theory

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer, yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia (Efendi, 2007:32) yaitu: 1) *Existence* 2) *Relatedness* 3) *Growth*.

d. Teori Tiga Kebutuhan McClelland (*McClelland's Theory of Needs*)

McClelland *theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal (Efendi, 2007:329) sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*).
- 2) Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*).
- 3) Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*).

McClelland dalam Efendi (2007:329) memberi ciri-ciri yang adapada individu yang mempunyai motivasi kerja/pencapaian yang tinggi, yaitu:

- 1) Suka membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi.
- 2) Suka mengambil risiko yang sederhana.
- 3) Lebih suka membuat kerja dengan bertanggungjawab bagi keberhasilan.
- 4) Suka mendapat kemudahan tentang pekerjaan.
- 5) Mementingkan masa depan daripada masa sekarang dan masa yang telah lalu
- 6) Tabah apabila menemui kegagalan.

Menurut Hasibuan (2014:146) mengatakan bahwa terdapat beberapa tujuan dari motivasi, yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- d. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- e. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

f. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Menurut Sutrisno (2009:116) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yakni :

a. Faktor Intern, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 5) Keinginan untuk berkuasa, dapat mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Ekstern, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan dan Status dan tanggung jawab.
- 5) Peraturan yang fleksibel.

Indikator mengukur motivasi menurut Andara dalam Handara (2014:1575) sebagai berikut:

a. Penempatan Kerja

Yaitu penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Dimana setiap karyawan harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

b. Kondisi Pekerjaan yang menyenangkan

Serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut, yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas rekreasi

Kegiatan yang dilakukan untuk penyegaran kembali jasmani dan rohani seorang karyawan, hal ini adalah sebuah aktifitas yang dilakukan semua karyawan disamping bekerja.

d. Promosi Jabatan

Promosi merupakan faktor yang sangat penting bukan saja dalam pemilihan atau penempatan orang yang tepat untuk merencanakan suatu kebijaksanaan didalam bidang sumber daya manusia dalam memotivasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai berprestasi.

e. Sistematis pelatihan

Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dan memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan mudah melaksanakan tugasnya atau memegang jabatan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) 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 (2005:14) bahwa "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standart hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Moehariono (2012:96-97) “kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Berikut ini faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009:67) adalah:

- a. Faktor Kemampuan
- b. Faktor Motivasi

Menurut Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu:

- a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

- b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2009:68), Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang tinggi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back).
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah dipogramkan.

Secara umum penilaian kinerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang kinerja atau jabatan (job performance) seorang tenaga kerja, termasuk pengembangannya. Menurut Mangkunegara (2009:69) mendefinisikan “penilaian kinerja suatu proses penilaian kinerja yang dilakukan pemimpin perusahaan atau organisasi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2013:261) bahwa “penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2013:264) meliputi sebagai berikut:

- 1) Mengetahui ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian.

- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan adalah (1) orang yang dinilai (pegawai/karyawan); (2) penilai (atasan, pimpinan, manajer, konsultan); dan (3) perusahaan atau organisasi (Rivai:2005:55).

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam setiap pegawai karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya.

Menurut Siswanto (2005:291) kedisiplinan adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam suatu organisasi pegawai yang memiliki disiplin rendah, maka akan sulit bagi organisasi tersebut mencapai hasil yang optimal. Atau sebaliknya apabila pegawai memiliki disiplin yang tinggi, maka pencapaian kinerja juga akan tinggi pula. Selain itu semua pegawai mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Oleh sebab itu disiplin kerja sangat perlu ditanamkan pada diri pegawai, karena sikap disiplin itu sendiri mempunyai dampak baik yang cukup banyak, yaitu untuk diri sendiri dengan meningkatnya kinerja dan bagi organisasi dengan tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dimana dalam sebuah perusahaan atau organisasi terdapat suatu Standart-Standart yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pekerjaan oleh pegawai. Dan untuk memenuhi standart-standart tersebut agar dijalankan dengan baik dan benar harus ada komunikasi yang baik dalam penyampaiannya baik secara tertulis maupun secara lisan. Dan hal ini akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena apabila ada komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, bawahan dengan bawahan pelaksanaan pekerjaan akan mudah diselesaikan, dan begitu pula sebaliknya apabila komunikasi yang terjadi diantara keduanya tidak berjalan dengan baik maka pelaksanaan pekerjaan akan sulit dilakukan sehingga kinerja menurun.

Oleh karena itu dalam mencapai komunikasi yang baik dan efektif pihak manajemen organisasi harus bertanggung jawab menciptakan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai, memberikan umpan balik tentang cara pegawai memenuhi harapan pihak manajemen dan memberikan tanggapan terhadap pertanyaan pihak pegawai. Komunikasi yang baik merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam sumber daya manusia karena menurut Sedarmayanti (2013:200) “apabila komunikasi efektif, akan dapat mendorong timbulnya prestasi atau kinerja lebih baik”.

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik

itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai, antara lain Cahyono dan Suharto (2005), Rachmawati, Warella, dan Hidayat (2006), Masrukhin dan Waridin (2006), Analisa (2011), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis analisis kuantitatif dan berpendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:11) bahwa “analisis penelitian asosiatif merupakan riset yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih”.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variabel bebas ( X ) pada penelitian ini yaitu “Kedisiplinan (X 1 ), Komunikasi (X 2 ) dan Motivasi Kerja (X 3 )”. Variabel Terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel lainnya, yaitu “kinerja”.

Untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang berupapernyataan kuisisioner, pada penulisan skripsi ini menggunakan skala likert. Menurut Riduwan (2009:26). “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial”.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah populasi jumlah seluruh pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo berjumlah 90 orang. Berdasarkan pendapat yang disebutkan diatas, karena populasi jumlahnya kurang dari 100 maka peneliti mengambil sampel seluruhnya sejumlah 90 pegawai.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) yaitu sebagai berikut:

- a. Data primer
- b. Data Sekunder

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu daftar pertanyaan (questioner), wawancara dan dokumentasi.

Penulis menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 dengan melakukan uji data sebagai berikut:

Uji validitas dan reliabilitas. Menurut Priyatno (2008:16) uji validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diinginkan. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan Bivariate Person yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total antara masing-masing skor kemudian dibandingkan dengan r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi, data = (n)-3. (90-3)=87, dan diperoleh nilai r hitung 0.208 sebagai acuan pengukuran uji validitas.

Menurut Sunyoto (2011:121) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Setelah instrumen diuji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara yaitu:

1) One Shot atau pengukuran sekali saja: pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar score jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan SPSS dengan fasilitas cronbach alpha ( $\alpha$ ) suatu construct atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 60$ .

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua yaitu One Shot atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS 22 untuk uji statistik Cronbach Alpha. Hasil dari uji statistik Cronbach Alpha  $> 60$ . akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak.

Uji Asumsi Klasik, Menurut Sunyoto (2011:121) Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas/Independent variable ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran asumsi koefisien korelasi ( $r$ )

Menurut Sunyoto (2011:121) Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas/Independent variable ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran asumsi koefisien korelasi

(r). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ .

Menurut Sunyoto (2011:125) dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi

1) Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot olahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun di atas titik-titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

2) Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

Menurut Sunyoto (2011:127) selain uji asumsi klasik Multikolinieritas Heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas dimana, akan menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak normal.

Uji asumsi normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara Grafik Histogram dan Normal Probability Plots. Dalam menentukan data berdistribusi normal atau tidak normal cukup membandingkan data riil/nyata dengan garis kurva yang terbentuk apakah mendekati normal atau tidak normal sama sekali.

Menurut Sunyoto (2011:134) persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah auto korelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode  $t$  (berada) dengan kesalahan penggunaan periode  $t-1$  (sebelumnya).

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah  $-2$  ( $DW > 2$ )

b) Tidak terjadi auto korelasi, jika nilai DW berada diantara  $-2$  dan  $+2$  atau  $+2$  atau  $-2 \leq +2$

c) Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas  $+2$  atau  $DW > +2$

Menurut Sunyoto (2011:61) Analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) rumusnya sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Variabel terikat
- a = Nilai konstanta (besarnya nilai Y jika  $X_1, X_2, X_3 = 0$ )
- $b_1$  = Koefisien regresi untuk variabel  $X_1$  (Kedisiplinan)
- $b_2$  = Koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  (Komunikasi)
- $b_3$  = Koefisien regresi untuk variabel  $X_3$  (Motivasi)
- $X_1$  = Variabel bebas (Kedisiplinan)
- $X_2$  = Variabel bebas (Komunikasi)
- $X_3$  = Variabel bebas (Motivasi)

Uji t dan uji f sebagai uji hipotesis, Menurut Sunyoto (2011:207) "Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Penentuan nilai t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$  taraf derajat kepercayaan. Taraf signifikansi = 5% (0,05) derajat kepercayaan = (n - 1 - k).

#### 1) Menentukan Hipotesis

$H_0$  :  $b_i = 0$  , : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja secara individual terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.

$H_a$  :  $b_i \neq 0$  , : Terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja secara individual terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.

#### 2) Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

a) Menentukan t hitung

b) Menentukan t tabel

c) Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima bila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak bila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

d) Membandingkan t hitung dengan t tabel

e) Kesimpulan

Menurut Sunyoto (2011:205) "Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ) Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikansinya adalah 5% dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

#### 1) Merumuskan Hipotesis

$H_0$  :  $b_i = 0$  , ; Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.

$H_a$  :  $b_i \neq 0$  , ; Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo.

Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  ( signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

- a) Menentukan F hitung
- b) Menentukan F tabel
- 2) Kriteria pengujian:
  - a)  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
  - b)  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$
- 3) Membandingkan F hitung dengan F tabel
- 4) Membuat kesimpulan

Untuk uji ini melihat tabel Coefficients a pada B mana yang memiliki pengaruh paling besar antara kedua variabel (X) terhadap variabel (Y).

## HASIL PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan sebanyak 90 orang yang sekaligus dijadikan sebagai sampel. 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.

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.

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.

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 mengatakannya sangat tidak setuju.

Berdasarkan Uji Validitas 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.

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.

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.

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.

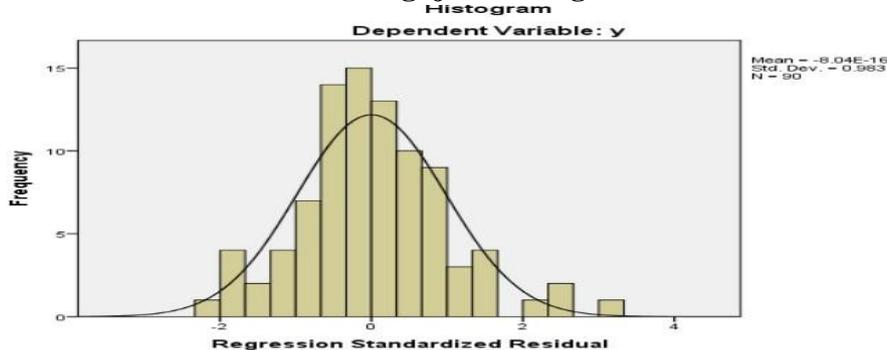
Uji Reliabilitas, 1) Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ) Hasil tersebut pada Tabel 21 menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) sebesar alpha 0,717 yang berarti Reliabel (0,601 – 0,80). 2) Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) Hasil tersebut pada Tabel 22 menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja ( $X_2$ ) sebesar alpha 0,660 yang berarti Reliabel (0,601 – 0,80). 3) Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Hasil tersebut pada Tabel 23 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar alpha 0,705 yang berarti Reliabel (0,601 – 0,80). 4) Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Hasil tersebut pada Tabel 24 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar Alpha 0,669 yang berarti Reliabel (0,601 – 0,80).

**Tabel 1**  
**Kesimpulan Pengujian Reliabilitas keempat Variabel**

No. Item	Variabel	croanbach alpha	One Shot	Keterangan
1	$X_1$	0,717	0,60	Reliabel
2	$X_2$	0,660	0,60	Reliabel
3	$X_3$	0,705	0,60	Reliabel
4	$Y$	0,696	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik, Hasil perhitungan nilai tolerance dan nilai VIF yang berdasarkan hasil perhitungan output SPSS tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi, hal ini disebabkan karena nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Analisis hasil output SPSS scatterplot di atas didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu  $Y$ , dan tidak mempunyai pola yang teratur. Jadi kesimpulannya variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas. Berikut hasil ujinnormalitas dengan menggunakan grafik histogram dan normal probability plots.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Histogram**



Sumber : Data hasil Olahan SPSS 22 Probability Plot

Dari hasil grafik histogram didapatkan garis kurvanormal, berarti data yang diteliti di atas berdistribusi normal demikian juga dari Probability Plots menunjukkan distribusi normal, karena garis (titil-titik) mengikuti garis diagonal.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Durbin-Watson**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.831 <sup>a</sup>	.691	.680	1.447	2.213

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

b. Dependent Variable: y

Dari hasil olah data diatas, ditemukan Durbin-Watson test =2.213 dan  $DW > 2$ . Maka dapat disimpulkan data diatas tidak terjadi autokolerasi.

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.788	2.943		1.627	.107
	Kedisiplinan	.525	.063	.596	8.389	.000
	Komunikasi	.214	.086	.215	2.481	.015
	Motivasi	.163	.065	.193	2.530	.013

a. Dependent Variable: y

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).

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.788	2.943		1.627	.107
	Kedisiplinan	.525	.063	.596	8.389	.000
	Komunikasi	.214	.086	.215	2.481	.015
	Motivasi	.163	.065	.193	2.530	.013

a. Dependent Variable: y

1) 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).

2) Pengujian Koefisien Kominikasi (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 ( $Y$ ).

### 3) Pengujian Koefisien Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Nilai  $t$  hitung  $\geq t$  hitung ( $2,530 \geq 1,988$ ) (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 ( $Y$ ).

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.811	3	134.270	64.088	.000 <sup>b</sup>
	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 a 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.

## PEMBAHASAN

### 1. Untuk mengetahui apakah Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ),

Komunikasi Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh hasil uji kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel ( $8,389 \geq 1,988$ ) (sig.  $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan untuk hasil uji komunikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel ( $2,481 \geq 1,988$ ) (sig.  $0,015 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan untuk hasil uji motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $\geq t$  hitung ( $2,530 \geq 1,988$ ) (sig.  $0,013 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan kerja ( $X_1$ ),

komunikasi kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan 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.

### 3. Untuk mengetahui variabel manakah diantara Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ),

Komunikasi Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diketahui:

a) Variabel ( $X_1$ ) Kedisiplinan Kerja dengan nilai 0,525 (52,5%)

b) Variabel (X 2 ) Komunikasi Kerja dengan nilai B 0,214 (21,4%)

c) Variabel (X 3 ) Motivasi Kerja dengan nilai B 0,163 (16,3%)

Jadi Variabel Komunikasi kerja (X 1 ) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap (Y) Kinerja Pegawai.

### KESIMPULAN

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 kerja, 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.

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%).

1. 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 .
2. 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.
3. 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

- Agung, Gusti. 2008. Pengaruh motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Skripsi S1, Universitas Udayana, Dipublikasikan.

- Ardana, K.I., Mujiati N., M.W., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi dan masyhuri, Nur. 2009. Metodologi Riset Manajemen Pemasaran, Malang: UIN-Malang Press.
- Efendi, Marihot Tua. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen. Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluh Tujuh, Yogyakarta – BPFE
- Ivancevich, John. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Kirom, H.Bahrul. 2015. Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mujiati, Handara. 2014. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol 4, No.1.
- Mulyana, Deddy. 2010. Ilmu Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne. 2010. Komunikasi Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2008. Analisis Statistik Data Dengan SPSS, Yogyakarta: Mediakom.
- Riduwan. 2009. Dasar-Dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Rival, Veithzal. 2005. Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P Stephen. 2006. Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Robibins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Media.
- Siswanto, Bejo. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Sumber Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. Aplikasi SPSS Untuk Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suranto, AW. 2010. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Predana Media Group.
- Triolaksono Putra, Dedi. 2015. Pengaruh Budaya dan Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Lava-Lava dan Restom Kota Probolinggo. Probolinggo: Universitas Panca Marga.