

“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA BUKITTINGGI”

Oleh : Ardiwan Azis, Bustari Muchtar

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dalam lingkup menganalisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi, serta mengkaji signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen serta melihat permasalahan dan mencari solusi pemecahannya guna meningkatkan disiplin kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan Pegawai yang bertugas Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi yang berjumlah 52 orang. Penarikan sampel pada penelitian ini dilakukan secara “Proportional Stratified Random Sampling

Temuan penelitian ini adalah : 1) Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerjapegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi. 2) Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi. 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi. Terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi. Secara langsung dan tidak langsung Komunikasi organisasi mempengaruhi disiplin pegawai sebesar 28 %, motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja sebesar 26,7 %. Variabel lain yang memiliki potensi untuk meningkatkan disiplin pegawai sebesar 45,3 %, sehingga perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut tentang variable lain yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah manusia, baik itu pegawai, buruh, karyawan ataupun pekerja yang kesemuanya ini sering disebut sebagai sumber daya manusia (Human Resources). Sumber daya manusia merupakan makhluk yang

mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu yang perlu di penuhi. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pentingnya sumber daya manusia ini karena manusia-manusialah yang merupakan

unsur penentu kehidupan dalam setiap organisasi, hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa manusia sebagai sumber daya merupakan faktor utama yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk terlaksananya tugas umum pemerintahan dan pembangunan dalam suatu lembaga/organisasi, maka diperlukan kemampuan dari segenap komponen yang berada didalamnya (pimpinan dan staff) untuk bertindak sesuai dengan peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku yang didasari oleh disiplin pribadi (self dicipline) yang tertinggi dari masing-masing Pegawai. Karena tanpa adanya dukungan kerja yang baik, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan oleh organisasi akan sulit terwujud.

Stephen Robbins (2003), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta saggu menjalankannya dan tidak mengelak untu menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Selain itu rendahnya tingkat kedisiplinan menurut

Saydam (1996) terlihat dari gejala-gejala seperti tingginya kemangkiran (absensi), masuk kerja sering terlambat dan pulang kerja lebih awal, penyelesaian kerja lambat.

Jadi, jelas terlihat bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Disiplin kerja sangat penting digunakan sebagai arahan untuk membentuk dan melatih seseorang melakukan sesuatu menjadi baik, dan merupakan proses untuk menumbuhkan perasaan seseorang dalam mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dari informasi yang penulis terima dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi, terlihat masih adanya pegawai yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi.

Di samping itu masih adanya terlihat Pegawai dalam melaksanakan tugas yang meninggalkan tempat kerja pada

jam dinas, untuk melakukan kepentingan pribadi. Selanjutnya masih ada pegawai yang pulang lebih cepat dari ketentuan jam kerja yang berlaku, hal ini ditandai dengan fenomena. Masih adanya pegawai yang datang terlambat dan istirahat siang melewati batas waktu yang telah ditetapkan serta pulang lebih cepat dari ketentuan yang berlaku. Masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Masih adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada jam dinas untuk melakukan kepentingan pribadi. Masih adanya pegawai yang melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor, dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan maka penulis menduga bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi adalah komunikasi organisasi dan motivasi kerja.

Komunikasi organisasi akan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya. Komunikasi Organisasi merupakan sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antara anggota dalam suatu organisasi. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan tempat ia bekerja, tempat kerja yang baik tersebut yaitu suasana kondisi komunikasi organisasi yang baik serta efektif. Komunikasi yang berjalan dengan baik dan kondusif terlihat dari terjadi hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai, saling mendukung dalam bekerja akan membuat para pegawai menjadi rajin dan tekun dalam bekerja sehingga kedisiplinan pegawai terutama absensi dan penyelesaian tugas-tugas akan menjadi dapat tepat waktu.

Motivasi kerja sangat besar berperan dalam membentuk kedisiplinan pegawai. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa diantara tujuan motivasi tersebut adalah menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja.

Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan baik dalam bekerja, maka ia akan mempunyai disiplin yang tinggi, Tetapi jika pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi maka komunikasi pegawai tersebut dalam bekerja tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan sehingga akan berpengaruh terhadap disiplin ,maka karyawan akan malas dalam bekerja, dapat dikatakan bahwa sebagian pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi belum mempunyai motivasi kerja yang optimal

Bagi pegawai BKD yang datang terlambat berdasarkan rekap absen setiap bulannya maka ditegur oleh Kasubag Umum Kepegawaian pada BKD secara lisan agar kedepan tidak terlambat lagi. Teguran dari atasan langsung menurut kami ini merupakan komunikasi dalam organisasi, komunikasi dapat menimbulkan motivasi kepada karyawan dalam organisasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dinyatakan di atas, maka pokok permasalahan yang dikaji dan dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Sejauhmana komunikasi organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja

pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi?

2. Sejauhmana komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi?
3. Sejauhmana motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini antara lain untuk menganalisis tentang :

1. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi.
2. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi.

Manfaat Penelitian

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, antara lain:

1. Dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan di bidang sumber

daya manusia, terutama tentang disiplin kerja, komunikasi dan motivasi dalam suatu organisasi.

2. Bagi pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi dalam rangka meningkatkan disiplin kerja, komunikasi dan motivasi terhadap pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja Pegawai

Saydam Gauzali (1996) menyatakan bahwa disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran. Disiplin kerja dapat ditegakkan dengan melihat beberapa faktor, sebagai berikut : 1) pengaruh komunikasi; 2) ada tidaknya motivasi kerja pegawai dalam organisasi; 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; 4) keberanian dan kemampuan pimpinan dalam pengambilan tindakan; 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan; 6). adanya komitmen pegawai dalam

melaksanakan tugas dengan baik dan 7) diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan Robbins (2002) menyatakan disiplin kerja yang baik merupakan hasil komunikasi yang efektif serta saling pengertian antara manajer dan para pekerja dalam organisasi dan mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:49) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah : 1) kepemimpinan yang lebih baik, 2) kompensasi, 3) komunikasi dalam organisasi, 4) kesempatan promosi, 5) motivasi kerja dan 6) adanya peraturan yang jelas.

Dalam penelitin ini indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat disiplin pegawai adalah sesuai dengan pendapat Jing Bingti (dalam Taufik 1997) yaitu:

- 1) Kepatuhan pegawai terhadap jam kerja;
- 2) Kepatuhan pegawai terhadap perintah atasan dan taat pada peraturan yang berlaku;
- 3) Kepatuhan pegawai terhadap norma-norma yang berlaku;
- 4) Kepatuhan pegawai terhadap

penggunaan bahan/alat perlengkapan dengan hati-hati.

- 5) Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

Komunikasi Organisasi

Menurut Thoha (2000) komunikasi adalah sebagai proses penyampaian/berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera. Handoko (2000) mengemukakan bahwa: "Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya". Davis dalam Mangkunegara (2001) menekankan bahwa komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Menurut Rogers and Rogers dalam Abizar (1998) menyatakan bahwa organisasi adalah suatu system yang stabil dari individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui hirarkie dari tingkat dan pembagian tenaga.

Adapun faktor –faktor yang termasuk dalam komunikasi organisasi yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efektifitas serta efisiensi kerja, menurut Gondokusumo (1995) adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan interpersonal.
- 2) Peraturan
- 3) Umpan balik
- 4) Instruksi/ perintah
- 5) Koordinasi

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan komunikasi organisasi sesuai dengan pendapat (Veithzal Rivai 2003) yaitu :

1. Komunikasi vertical kebawah
2. Komunikasi vertical keatas
3. Komunikasi diagonal
4. Komunikasi horizontal

Motivasi Kerja

Kata Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) memiliki dua pengertian yaitu:

- a. Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.
- b. Usaha yang dapat menyebabkan seseorang/kelompok orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang

dikendalikannya.

Pendapat dan teori tentang motivasi cukup banyak, namun yang menonjol adalah teori motivasi yang dikemukakan pakar, antara lain:

1. Teori Abraham R. Maslow

Bahwa tindakan atau tingkah laku suatu organisme pada suatu saat tertentu biasanya dipengaruhi oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Setiap pemimpin perlu memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia. Maslow menyatakan bahwa ada suatu hierarki kebutuhan pada setiap manusia. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Jika kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya.

Hierarki kebutuhan manusia yang dimaksud oleh Maslow adalah sebagai berikut: pertama kebutuhan fisiologis (physiological needs) yang meliputi kebutuhan sandang, pangan dan biologis, yang kedua kebutuhan keamanan (safety needs) yang meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa dan keamanan harta, yang ketiga kebutuhan sosial (social needs) yang meliputi kebutuhan perasaan diterima oleh orang

lain, kebutuhan akan perasaan yang ingin di hormati, kebutuhan pada perasaan maju atau berprestasi, serta kebutuhan perasaan partisipasi, yang keempat kebutuhan penghargaan atau (esteem needs) yang meliputi kebutuhan harga diri dan kebutuhan pandangan baik orang lain terhadap dirinya, yang kelima kebutuhan diri (self actualization needs) yang berupa kebutuhan untuk mewujudkan diri dalam arti kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang dapat dari pekerjaan.

2. Teori Douglas Mc Gregor

Ada dua pendekatan atau filsafat mana manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Tiap-tiap pendekatan mendasarkan diri pada serangkaian asumsi atau anggapan mengenai sifat manusia yang diberi nama teori X dan teori Y. Agar tujuan motivasi dapat tercapai, maka para manajer selayaknya menerapkan teori Y dalam perusahaannya. Jika teori Y terlaksana dengan baik, maka orang-orang di dalam organisasi akan didorong untuk berkembang dan orang-orang dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan imajinasi mereka untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

3. Teori Frederick Herzberg

Teori ini berhubungan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitiannya ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi pertama disebut faktor motivator dan rangkaian kedua disebut faktor higienis. Disebut juga dengan konsep faktor motivator higienis dari Herzberg, dan ada juga yang menyebutnya teori dua faktor dari kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai dalam faktor pertama yaitu faktor yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik, yang terdiri atas:

- a. Keberhasilan pelaksanaan (*achievement*)
- b. Pengakuan (*recognition*)
- c. Pekerja itu sendiri (*the work it seq*)
- d. Tanggung jawab (*responsibilities*)
- e. Pengembangan (*advancement*)

Rangkaian faktor motivator melukiskan hubungan seorang dengan apayang dikerjakannya yaitu kandungan kerjanya, prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya.

Faktor kedua yang dapat

menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (*demotivasi*) ini terdiri atas:

- kebijaksanaan dan administrasi organisasi atau perusahaan (*company policy and administration*)
- supervisi (*technical supervisor*)
- hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)
- kondisi kerja (*working condition*)
- gaji (*wages*)

4. Teori David Mc Clelland

Mc. Clelland (1997) menyatakan bahwa ada tiga dasar yang memotivasi manusia, ketiga kebutuhan tersebut adalah Pertama kebutuhan akan prestasi (*need for Achievement n ach*) orang yang mempunyai prestasi yang tinggi secara umum mereka memiliki ciri-ciri: suka dengan mudah mengambil tanggung jawab dapat dengan mudah menyelesaikan persoalan, suka menetapkan tanggung jawab yang moderat dan tujuan tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, suka feedback yang berguna untuk evaluasi. Kedua kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power atau n pow*) yaitu memiliki motivasi kekuasaan seperti menginginkan posisi kepemimpinan. Keriga kebutuhan akan afiliasi (*Net For*

affiliation atau *n aff*) manusia ingin berinteraksi dengan orang lain, mempunyai cita rasa, rasa ingin memiliki, mereka ingin kepercayaan yang jelas dan tegas, cenderung mencoba untuk mendapatkan saling pengertian bersama, menyenangkan hubungan persahabatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Robbins (2003) adalah 1.kepemimpinan 2.komunikasi organisasi 3. Kompensasi.4 kepuasan kerja dan 5.komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sesuai dengan pendapat Mc. Clelland (1997) yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for Achievement n ach*)
- b. Kebutuhan akan kekuatan (*Need for power atau n pow*)
- c. Kebutuhan akan afiliasi (*Net For affiliation atau n aff*)

3. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam lingkup menganalisa pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi, serta mengkaji signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variable endogen baik secara parsial maupun secara bersama-sama serta melihat permasalahan dan mencari solusi pemecahannya guna meningkatkan disiplin kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bertugas di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi yang berjumlah 52 orang (keadaan September 2014). Penetapan pegawai yang berstatus PNS sebagai populasi didasarkan pertimbangan bahwa PNS diasumsikan akan menjalankan tugas-tugasnya sebagai suatu kewajiban dan tanggung jawab yang digariskan menurut Undang-Undang yang berlaku.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mejadi sumber data dalam penelitian.Sejalan dengan pengertian sampel menurut Sugiyono (1999), bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.Teknik pengambilan

sampel dari elemen populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel dengan *Proportional Stratified Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak dan dilakukan dengan mengambil persentase dari jumlah populasi berdasarkan golongan. Jadi dalam penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 46 orang yang terdiri dari pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang diperlukan adalah: data primer, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari lapangan melalui daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi, sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi, antara lain data yang berkaitan dengan jumlah pegawai, standar pelayanan yang diberikan, sejarah dan gambaran umum Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi, dan sebagainya yang mendukung data primer.

2. Sumber Data

Sumber data primer adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi sebanyak 46 orang pegawai. Sedangkan data sekunder berasal dari Bagian umum Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi, tentang standar pelayanan yang diberikan, sejarah dan gambaran umum Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer,

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari semua Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulannya dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada para Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder,

Yaitu data yang dikumpulkan dari referensi, buku atau dokumen-dokumen yang terkait dengan

Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi. Teknik pengumpulannya dengan menggunakan teknik observasi dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui

angket secara tertulis kepada semua Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi sebagai responden penelitian. Angket terdiri dari kuesioner untuk mengukur variabel disiplin kerja, komunikasi organisasi dan motivasi kerja.

Penjabaran Variabel Berdasarkan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber	Skala Penilaian
1	Disiplin Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, 2. Kepatuhan pegawai terhadap perintah atasan dan taat pada peraturan yang berlaku 3. Kepatuhan pegawai terhadap norma-norma yang berlaku 4. Kepatuhan pegawai terhadap penggunaan bahan/alat-alat perlengkapan kerja dengan hati-hati 5. Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 	Tjing Bingti (dalam Taufik)	SL, SR, KK, JR, TP
2	Komunikasi Organisasi (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi vertikal ke bawah 2. Komunikasi Vertikal ke atas 3. Komunikasi diagonal 4. Komunikasi horigontal 	Veithzal Rivai	SL, SR, KK, JR, TP
3	Motivasi Kerja (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi, 2. Kebutuhan akan kekuasaan, 3. Kebutuhan akan afiliasi 	MC Clelland	SL, SR, KK, JR, TP

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis untuk mendeskripsikan atau menggambarkan sekumpulan data secara visual baik dalam bentuk tulisan maupun gambar/grafik (Idris, 2013). Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkuantitatifkan nilai faktor-faktor komunikasi organisasi, motivasi kerja dan disiplin, serta memaparkan deskripsi variabel penelitian berdasarkan jawaban setiap kuesioner dengan memberikan skor untuk masing-masing jawaban. Dalam analisis menggunakan nilai rata-rata dan persentase dari skor jawaban responden.

Sedangkan untuk mengukur tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata - rataskor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat pencapaian jawaban responden

Kriteria jawaban responden adalah sebagai berikut:

Arikunto (2002 dalam Yanti, 2009) mengemukakan kriteria jawaban responden adalah sebagai berikut:

Persentase Pencapaian : Kriteria

Jika TCR berkisar antara 76 – 100%

: Baik

Jika TCR berkisar antara 56 – 75,99%

: Cukup

Jika TCR berkisar antara 0 – 5,99%

: Kurang Baik

2. Analisis Jalur (path analysis)

Pengukuran data dilakukan terhadap indikator-indikator yang telah ditetapkan, yang didasarkan pada Skala Likert. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan *analisis jalur (Path Analysis)*. Teknik analisa yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) sejalan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lainnya (variabel perantara/intervening).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Disiplin Kerja (Y)

Hasil analisis data menggunakan uji TCR tentang variabel disiplin kerja disajikan dalam tabel berikut. Bahwa rata-rata skor variabel disiplin pegawai BKD Kota Bukittinggi adalah sebesar 4,38 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 88,09%. Persentase tersebut

menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori Baik.

Rata-rata Indikator disiplin kerja pada 5 indikator yang sudah ditetapkan, seluruhnya sudah masuk dalam kategori baik yaitu > 75%. Persentase indikator yang paling rendah adalah indikator kepatuhan pegawai terhadap perintah atasan dan peraturan yang berlaku yaitu 77,8 %, namun masih dalam kategori baik. Pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pegawai BKD Kota Bukittinggi sudah disiplin terhadap jam kerja, memiliki kepatuhan terhadap perintah atasan dan peraturan yang berlaku, mentaati norma-norma yang berlaku, menggunakan bahan / alat – alat perlengkapan dengan hati-hati serta memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dari 16 pertanyaan, 1 indikator pertanyaan yang berada pada kategori cukup yaitu pertanyaan nomor 6 tentang berada dikantor karena diperintah atasan walaupun jam kantor telah usai, dimana diperoleh nilai TCR 65,2 %. Nilai TCR yang cukup ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai dalam hal mematuhi perintah atasan.

2. Komunikasi Organisasi (X₁)

Untuk melihat deskripsi variabel komunikasi organisasi pada masing-masing indikator komunikasi vertical kebawah, vertical ke atas, diagonal dan horizontal. Bahwa rata-rata skor variabel komunikasi organisasi pegawai BKD Kota Bukittinggi adalah sebesar 3,93 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 78,68%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi pegawai berada pada kategori Baik.

Rata-rata Indikator komunikasi organisasi pada 4 indikator yang sudah ditetapkan, seluruhnya sudah masuk dalam kategori baik yaitu > 75%. Persentase indikator yang paling rendah adalah indikator komunikasi vertical keatas yaitu 75,3 %, namun masih dalam kategori baik. Dapat dijelaskan bahwa pegawai BKD Kota Bukittinggi sudah memiliki komunikasi organisasi vertical keatas yang cukup baik, tetapi perlu lebih ditingkatkan karena capain responden-nya masih dibawah indicator yang lain.

Nilai TCR masing-masing pertanyaan komunikasi yang cukup adalah pada komunikasi vertical ke bawah yaitu tentang pimpinan memberikan teguran kepada bawahan atas kelalaian / kesalahan kerjanya. Pada komunikasi vertical ke atas yang masih

cukup adalah tentang mengadakan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan, memberitahukan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung, memberikan saran yang relevan kepada atasan, menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Pada komunikasi horizontal yang masih dalam kategori cukup adalah tentang mendamaikan / menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lain.

Indikator yang perlu menjadi perhatian adalah indikator komunikasi vertical keatas (75,3%) dan komunikasi horizontal (75,13 %) yang merupakan indikator dengan nilai paling rendah. Beberapa indikator pertanyaan yang berada pada kategori cukup yaitu tentang pimpinan memberikan teguran kepada bawahan atas kelalaian / kesalahan kerjanya, mengadakan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan, memberitahukan atasan saya mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung, memberikan saran yang relevan kepada atasan, menyampaikan aspirasi saya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan serta mendamaikan.

3. Motivasi Kerja (X₂)

Hasil analisis data menggunakan uji TCR tentang variabel motivasi kerja. Diketahui bahwa rata-rata skor variabel motivasi kerja pegawai BKD Kota Bukittinggi adalah sebesar 4,17 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 83,32%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori Baik.

Rata-rata Indikator motivasi pada 3 indikator yang sudah ditetapkan, seluruhnya sudah masuk dalam kategori baik yaitu > 75%. Persentase indikator yang paling rendah adalah indikator kebutuhan akan kekuasaan yaitu 80,55 %, namun masih dalam kategori baik. Dapat dijelaskan bahwa pegawai BKD Kota Bukittinggi sudah memiliki motivasi kerja sudah baik yang berkaitan dengan motivasi tentang kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

Dari 13 pertanyaan, ada 2 indikator pertanyaan yang berada pada kategori cukup yaitu pertanyaan no 7 kebutuhan tentang kekuasaan tentang saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat bekerja dengan baik (TCR = 74,2%) dan pertanyaan nomor 10 kebutuhan akan aviliasi tentang saya melakukan pekerjaan dengan memper-

timbangkan kelemahan dan kelebihan yang saya miliki (TCR=74,2%).

Berdasarkan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dibuat ringkasan sebagai berikut :

Hasil Analisis Jalur

Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Keterangan	%	%
1	Pengaruh Langsung Variabel Komunikasi Organisasi (X ₁) terhadap Motivasi Kerja (Y)	14,9	
2	Pengaruh Langsung Variabel Komunikasi Organisasi (X ₁) terhadap Disiplin Kerja (Y)	7,6	
3	Pengaruh Tidak Langsung Variabel Komunikasi Organisasi (X ₁) terhadap Disiplin Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (X ₂)	5,5	
Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Komunikasi Organisasi			28
4	Pengaruh Langsung Variabel Motivasi Kerja (X ₂) terhadap Disiplin Kerja (Y)	26,7	
Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi kerja			26,7
Jumlah Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung			54,7
Pengaruh variabel lain terhadap disiplin kerja			45,3
Total			100

Tabel diatas menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mempengaruhi motivasi kerja sebesar 14,9%. Sedangkan mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebesar 7,6%. Komunikasi organisasi mempengaruhi disiplin kerja melalui variabel motivasi kerja adalah sebesar 5,5%. Jadi dapat dilihat bahwa komunikasi organisasi mempengaruhi

disiplinkerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 28%.

Untuk variabel motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi dari hasil penelitian adalah sebesar 26,7%. Artinya komunikasi organisasi dan motivasi kerja dapat

mempengaruhi disiplin kerja sebesar 54,7%. Variabel lain yang memiliki potensi untuk meningkatkan disiplin pegawai sebesar 45,3 %, sehingga perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut tentang variable lain yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Luthans (1995) bahwa banyak faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah: 1). Kepemimpinan, 2). Gaji, 3). Promosi, 4) supervise, 5). kelompok kerja, 6). iklim organisasi dan 7) motivasi kerja. Selain itu menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah : 1) kepemimpinan yang lebih baik, 2) kompensasi, 3) komunikasi dalam organisasi, 4) kesempatan promosi, 5) motivasi kerja dan 6) adanya peraturan yang jelas. Dengan demikian temuan penelitian mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja maka perlu diperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi seperti yang dikemukakan oleh Luthans dan Hasibuan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi (*sig. 0,000*). Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin meningkat disiplin pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi.
2. Terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi. Secara langsung dan tidak langsung Komunikasi organisasi mempengaruhi disiplin pegawai sebesar 28 %, motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja sebesar 26,7 %. Variabel lain yang memiliki potensi untuk mening-

katkan disiplin pegawai sebesar 45,3 %, sehingga perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut tentang variable lain yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian daerah (BKD) Bukittinggi disarankan kepada Pimpinan

1. Badan Kepegawaian daerah (BKD) Kota Bukittinggi untuk
 - a. Meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara:
 - 1) Menunjukkan adanya keberhasilan dari kinerja yang dilakukan, serta memberikan pengakuan,
 - 2) Melakukan upaya pengembangan, dengan mengikutkan pegawai untuk program diklat
 - 3) Menghilangkan kebijaksanaan yang tidak memperhatikan kebutuhan pegawai,
 - 4) Melakukan supervisi yang kontiniu terhadap pegawai
 - 5) Memberikan tunjangan yang berbasis kinerja serta memberikan promosi jabatan serta pemberian beasiswa

b. Meningkatkan Komunikasi Organisasi dengan cara

- 1) Memerbaiki sitem komunikasi organisasi terutama yang berhubungan dengan komunikasi vertical keatas karena tingkat capaian respondennya dalam kategori cukup dengan rata-rata persentase 76,4%
- 2) Komunikasi vertical, diagonal dan horizontal di BKD Kota Bukittinggi perlu ditingkatkan yang dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan pelatihan untuk penguatan kerja sama tim.

c. Meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan cara;

- 1) Melakukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesadaran pegawai agar mematuhi perintah atasan dan peraturan yang berlaku.
- 2) Melalui pemberian reward and funishment

2. *Bagi Peneliti selanjutnya*

Adanya 45,3% variabel lain yang belum diteliti yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai maka perlu melakukan studi lebih lanjut tentang variable lain sehingga disiplin

pegawai di BKD Kota Bukittinggi dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abizar.R. (1988). Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan, Grahila, Bandung
- Anoraga. Pandji dan Sri Suyati, (1995). Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama, PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi, (2002), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, edisi revisi Rineka Cipta, Jakarta, .
- Danin, Sudarman (2004), Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok, Jakarta, PT. Asdi Mahasatya.
- Deddy Mulyana, (2001), Komunikasi Organisasi, Strataegi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, Media Scene, Jakarta
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, James H. Donnely Jr (1996). Organisasi, Prilaku Struktur dan Proses. Jakarta: Erlangga.
- Gondokusumo, AA (1995), Komunikasi Penugasan, Cetakan Kelima Jakarta. PT. Toko Gunung Agung
- Handoko, T. Hani (1994). Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku. Jakarta: Konsensus.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 1991. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indoenesia (1990). Jakarta. Balai Pustaka..
- Manullang, (1996), Diakses dari <http://Trainermuslim.com/perbedaan-motivasi-karyawan-honor-dan-pns.html>. desember 2009
- Masithoh, Nurul, (1998), Pengaruh Unsur-Unsur Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Operasional Pada Perusaaan Sepatu (tesis)Program Pascasarjana Universitas Air Langga, Surabaya
- Mangkunegara. A.P, (2001), Manajmen Sumber Daya Manuis, Remaja Rosada Karya, Bandung
- Martin Handoko, (1994) Motivasi dan Penggerak Tingkah Laku, Edisis 2, Kanusus Jakarta
- Mc. Clelland, (1997), Human Resources Management Practice,Penguin Press, New York, 2001
- Nawawi, H. (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Kedua, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisasmito, S, Alex, (1982), Manajemen Personalial, Jakarta Edi Sirensi, Chalia Indonesia.
- Poerwadaminto (1995). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka
- Rivai, Veithzal, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek, Grafindo Jakarta
- Robbins, Stephen P. 1994. Perilaku Organisasi. Jilid 1, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- R.Wayne Pace & Don F.Faules, 1998, Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja

- Perusahaan, terjemahan Deddy Mulyana, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Saydam, Gouzali., Bc.TT. Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1996.
- Singarimbun, Masri dan Sofiani Effendi (1989), Metode Penelitian Survey, LP3ES, Jakarta.
- Simamora, Hendri. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Aditya Media.
- Siswanto, (2002), Manajemen Modern, Konsep dan Aplikasi. Bandung. Sinar Baru
- Sitepu, Nirwana SK. (1994). Analisis Jalur. Unit Pelayanan Statistika Jurusan Statistik Fakultas MIPA, Universitas Padjadjaran Penerbit Alfabeta, Bandung, 1994
- Siagian, SP. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara
- Sudrajat (1996). Buku Pedoman Gerakan Disiplin Nasioanal, Jakarta : IGDN
- Sugiyono. (2000). Metode Penelitian Bisnis. Bandung, CV. Alfa Beta.
- Sudjana. (1996). Metode Statistik. Bandung, Sinar Baru.
- Thoha, Miftah (2001). Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Timpe, A.Dale (2003). Memotivasi Pegawai. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Karyawan Pada PT Central Proteina Prima Tbk. Surabaya
- Regina Aditya Reza (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sentosa Perkasa Banja Negara
- Niputu Ester Suniatuti (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Perparkiran Kota Denpasar, Bali
- Niko Permana Putra (2005), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Searang
- Jurnal**
- Ida Bayu Brahmasari, (1995), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja