



Pengaruh Kualitas Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari

Yusak Dowansiba¹⁾; Saban Echdar²⁾ * ; Maryadi³⁾

^{1,3)} Manajemen, Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia

²⁾Manajemen, Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

sabanechdar@gmail.com *(Tanda untuk korespondensi author)

ABSTRACT

The Influence of Communication Quality, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at the Manokwari District Manpower and Transmigration Service. This study aims to analyze: 1) The effect of communication quality, work environment and work discipline have a partial effect on employee performance, 2) The effect of communication quality, work environment and work discipline have a simultaneous effect on employee performance, 3) The most dominant variable influences employee performance at the Department of Manpower and Transmigration of Manokwari Regency. The population of this study was 51 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.

The results showed that: 1) Communication Quality has a positive and significant effect on employee performance, 2) Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, 3) Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, 4) Communication Quality Variables, Work Environment and Work Discipline simultaneously has a positive and significant effect on Performance variables. 5) The most dominant variable that influences performance is the Work Environment variable.

Keywords: *Communication Quality, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang sehat selalu mengharapkan kinerja pegawainya yang baik. Hal tersebut harus diimbangi dengan kualitas komunikasi yang dimiliki oleh pegawainya, kerja keras, kerja sama antar pegawai, juga lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik. Setiap pegawai yang telah bekerja sesuai dengan kemampuan, kreatifitas, pengetahuan, tenaga dan juga waktunya, mengharapkan dukungan yang baik dari pimpinannya sehingga kinerja pegawai dapat secara bertahap ditingkatkan.

Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi, maka setiap organisasi selalu berupaya membina dan mengembangkan sumber daya manusianya guna meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan sehingga tugas-tugas organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Disamping itu pemberian motivasi dan

peningkatan disiplin kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dalam rangka kemajuan dan keberhasilan organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Meningkatkan mutu kinerja adalah harapan dari setiap organisasi agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka peran dari pegawai yang punya kompetensi sangatlah penting sebab merekalah sebagai penggerak organisasi tersebut dan untuk mencapai kinerja yang baik dapat dilihat dari sejauh mana kompetensi pegawai dari setiap individu dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2018), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dengan kata lain kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan (Prasetyo & Marlina, 2019). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam perusahaan (Arda, 2017; Fitrianto, 2016).

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga sebageian usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Selain itu Menurut Wibowo (2010) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Pengertian kinerja tidak lain merupakan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu seama periode waktu tertentu. Pendapat Suswardji, et al. (2012), bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan, kemampuan, usaha dan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan menyempurnakan hasil pekerjaan sesuai fungsi target atau sasaran serta kriteria yang ditetapkan mencakup kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan serta kerjasama secara tim dalam melakukan pekerjaan.”

Menurut Afandi (2021) ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Dari sekian banyak variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dalam penelitian ini penulis hanya mengkaji tiga variabel saja yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kualitas komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kehidupan manusia di muka bumi ini tidak akan terlepas dari aktivitas komunikasi, sebab komunikasi adalah bagian integral dari sistem dan tatanan kehidupan social bermasyarakat. Aktivitas komunikasi dapat dilihat pada setiap aspek kehidupan sehari-hari, sejak bangun tidur sampai dengan tidur lagi. Berbagai cara dilakukan untuk

berkomunikasi dengan sesama, ada yang langsung bertatap muka, ada pula yang memerlukan alat untuk berkomunikasi. Komunikasi dalam suatu organisasi sangat penting, karena komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. Selain ikut andil dalam membangun iklim organisasi, komunikasi organisasi juga ikut membangun budaya organisasi. Komunikasi organisasi perlu mendapat perhatian untuk dipelajari dan dipahami oleh setiap orang yang terlibat dalam organisasi, karena komunikasi yang efektif dan berkualitas dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi.

Deddy Mulyana (2015) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih". Andrew E. Sikula (2017), "Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain". Menurut Agus M. Hardjana (2016) Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan.

Sedangkan menurut Shannon & Weaver (2004), komunikasi sebagai bentuk interaksi manusia, dimana secara sengaja maupun tidak disengaja terjadi upaya saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Bentuk interaksi ini tidak sebatas penggunaan bahasa verbal, namun juga dalam bentuk ekspresi muka, lukisan, seni, atau teknologi. Steven (dalam Hafied Cangara, 2006) mendefinisikan komunikasi sebagai reaksi yang diberikan suatu organisme terhadap suatu objek atau stimuli. Reaksi ini dapat terjadi kapan saja, dan berasal dari seseorang atau lingkungannya. Menurut Raymond S. Ross (2008) komunikasi diartikan sebagai proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol. Proses tersebut dilakukan sedemikian agar dapat membantu pendengarnya untuk membangkitkan makna atau respons yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator dari pikirannya.

Kualitas merupakan tingkat baik buruknya sesuatu, kadar, derajat atau tar, kecakapan, dsb, mutu Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2005). Kualitas seringkali digunakan untuk menaksir hubungan dua orang. Tubbs dan Moss (2000) menyebutkan beberapa ukuran bagi kualitas hubungan yang baik, yaitu pentingnya penyingkapan diri, kaitannya dengan rasa percaya dan alasan mengapa orang menyingkapkan diri mereka atau menyembunyikannya. Keakraban dapat dilihat dari suatu proses, sesuatu yang harus dikembangkan dan dipertahankan. Kebutuhan akan hubungan dengan orang lain, interaksi sosial, kerjasama dan kerelaan untuk membuat komitmen juga dipandang sebagai variabel yang penting, demikian pula dengan dominasi, status dan kekuasaan.

Kualitas komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, melalui komunikasi manusia dapat saling berhubungan antara satu dengan lainnya dan bisa saling bertukar informasi. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi karena manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lainnya (Djamarah, 2002). Kualitas komunikasi adalah proses timbal balik (dua arah) antara sumber pesan atau informasi dengan penerima pesan. Bila seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain dan orang itu memberikan respon, maka proses komunikasi dikatakan berlangsung secara efektif (Widjaja, 2010).

Kualitas komunikasi adalah tingkat baik buruknya komunikasi yang dilakukan seseorang dengan orang lain. Komunikasi bukan hanya sekedar pertukaran informasi, yang melalui pembicaraan dinyatakan dengan perasaan hati, memperjelas pikiran menyampaikan ide dan juga berhubungan dengan orang lain. Akan tetapi, dengan komunikasi seseorang dapat belajar mengenal satu sama lain, melepaskan ketegangan

serta menyampaikan pendapat. Kualitas komunikasi interpersonal yaitu komunikator dapat mengetahui tanggapan dari komunikan pada saat itu juga secara langsung, sehingga komunikator dapat mengetahui secara pasti apakah komunikasinya efektif, positif, negatif, berhasil atau tidak. Jika tidak berhasil dan tidak efektif maka komunikator dapat memberi kesempatan kepada komunikan untuk bertanya sepuasnya hingga komunikan memahami dan merasa puas apa yang disampaikan oleh komunikator.

Penelitian tentang kualitas komunikasi telah dilakukan beberapa peneliti antara lain oleh Ryan Adam Pratama, Rosita Anggraini, Diajeng Herika Hermano (2017) tentang Kualitas komunikasi interpersonal dosen dan motivasi mahasiswa dalam menulis skripsi. Kesimpulan penelitian ini adalah kualitas komunikasi interpersonal dosen dan motivasi mahasiswa dalam menulis skripsi memiliki nilai pengaruh yang kuat. Dilihat dari hasil perhitungan regresi dapat diinterpretasikan bahwa kualitas komunikasi interpersonal dosen terjadi peningkatan yang besar terhadap motivasi mahasiswa dalam menulis skripsi. Penelitian yang sama dilakukan juga oleh Sukrispiyanto; Budi Setyawan (2012) tentang Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dimana hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Menurut Afandi (2016), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2019) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Pentingnya lingkungan kerja ini dikemukakan oleh Yahyo, Djoko & Dewi (2013) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan, yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Heny (2015) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Syafriana, 2017). Lebih jauh jika perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran juga dapat diperkecil (Syafriana, 2017).

Disiplin pegawai yang baik dibuktikan dengan tingginya tingkat kesadaran dalam mematuhi segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Tanggung jawab atas penyelesaian setiap tugas, kesediaan karyawan untuk mematuhi norma dan budaya yang berlaku dalam organisasi, dan untuk meningkatkan efektivitas dan efektivitasnya. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Asmawiyah, 2018).

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan (Syafriana, 2017). Kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Paruru et al., 2016). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan (Rivai, 2018). Disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan berdasarkan kesadaran diri dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan (Ernawati, 2016; Zahara & Hidayat, 2017).

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi jika seorang pegawai belum mencurahkan pemikian sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya, sesuai dengan ualitas komunikasi dan disiplin kerjanya, maka hal ini berpengaruh kepada tingkat kerjanya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, antara lain kualitas komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari antara lain disebabkan karena kualitas komunikasi antar pegawai, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Kinerja pegawai yang rendah akan memberikan dampak yang negatif pada proses perkembangan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan mendorong organisasi untuk menggerakkan dan mengarahkan setiap pegawai untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan disiplin kerjanya. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik yang didukung dengan disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif guna melaksanakan tugas-tugas sesuai tupoksinya masing-masing.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Rinawati (2019), Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. selain ikut andil dalam membangun iklim organisasi, komunikasi organisasi juga ikut membangun budaya organisasi. Komunikasi organisasi perlu mendapat perhatian untuk dipelajari dan dipahami oleh setiap orang yang terlibat dalam organisasi, karena komunikasi yang efektif dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward (Komunikasi dari atas kebawahan), komunikasi upward (komunikasi dari bawahan ke atasan) komunikasi horizontal (komunikasi dari orang-orang yang sama level/ tingkatannya), mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi program.

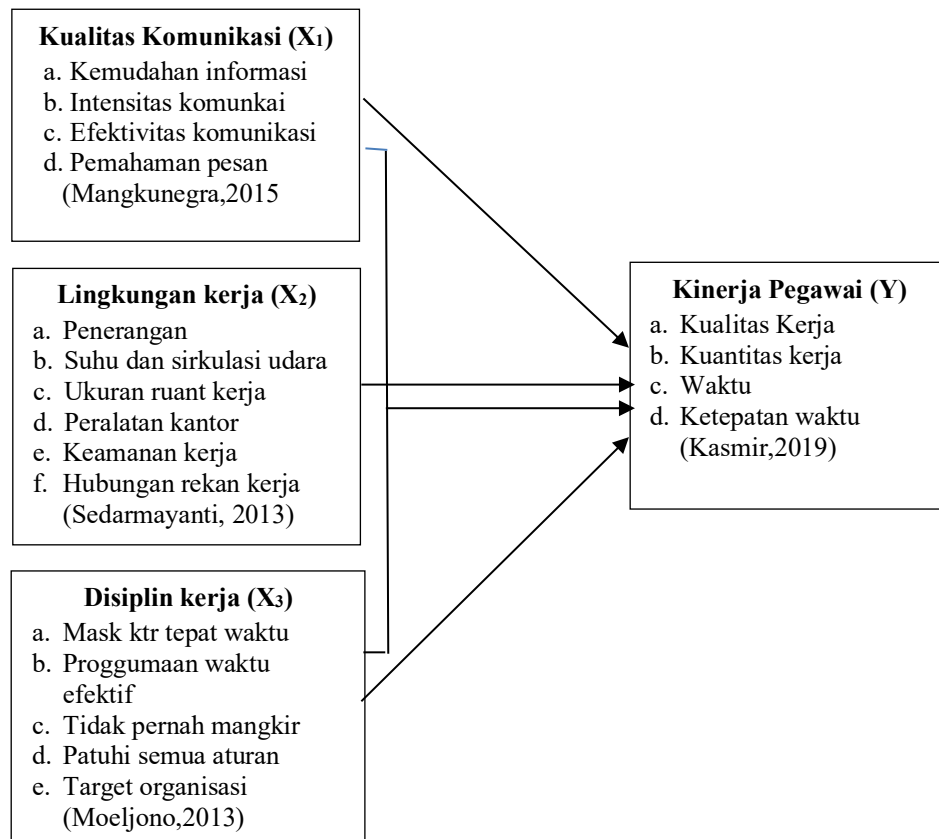
Menurut Sedarayani (2013), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Wahjono *et.al.*, (2020) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan Afandi (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2009).

Menurut Sedarmayanti (2019), "Kinerja terjemahan dari "*performance*" berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.". Menurut Hariandjha (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Rivai dkk (2018), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovic dan Keeps, 2013). Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan (Cascio, 2013).

**Pengaruh Kualitas Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari**



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Kualitas komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari.
- H2 :** Kualitas komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari.
- H3 :** Variabel kualitas komunikasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif artinya informasi atau data yang disajikan berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Pendekatan kuantitatif atau sering disebut juga dengan *quantitative approach* merupakan suatu pendekatan penelitian yang sifatnya terukur secara angka, baik dari proses pengumpulan data, analisis hingga interpretasi hasil penelitian, serta kesimpulan. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik (Emzir, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokari berjumlah 51 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh artinya semua populasi penelitian ini dijadikan sampel penelitian yakni sebanyak 51 orang.

Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi *linier* berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kualitas komunikasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Kualitas Komunikasi
X ₂	= Lingkungan Kerja
X ₃	= Disiplin Kerja
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ ,	= Koefisien pengaruh
e	= Faktor Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson*

Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 51 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r -kritis = 0,279. Jika r -hitung > r -kritis maka status butir kuesioner adalah valid dan jika r -hitung < r -kritis maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas
Tabel Uji Instrumen – Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
X1 (Kualitas Komunikasi)	X1.1	0.886	0.279	0,000	Valid
	X1.2	0.703	0.279	0,000	Valid
	X1.3	0.853	0.279	0,000	Valid
	X1.4	0.895	0.279	0,000	Valid
	X1.5	0.930	0.279	0,000	Valid
X2 (Lingkungan Kerja)	X2.1	0.857	0.279	0,000	Valid
	X2.2	0.886	0.279	0,000	Valid
	X2.3	0.938	0.279	0,000	Valid
	X2.4	0.924	0.279	0,000	Valid
	X2.5	0.873	0.279	0,000	Valid
X3 (Disiplin Kerja)	X3.1	0.909	0.279	0,000	Valid
	X3.2	0.858	0.279	0,000	Valid
	X3.3	0.925	0.279	0,000	Valid
	X3.4	0.948	0.279	0,000	Valid
	X3.5	0.823	0.279	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0.945	0.279	0,000	Valid
	Y2	0.937	0.279	0,000	Valid
	Y3	0.953	0.279	0,000	Valid
	Y4	0.918	0.279	0,000	Valid
	Y5	0.948	0.279	0,000	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r -tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.279. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r -hitung > 0.279 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kualitas Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Kualitas Komunikasi (X1)	0.917	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.884	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.937	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.957	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kualitas Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Uji Normalitas

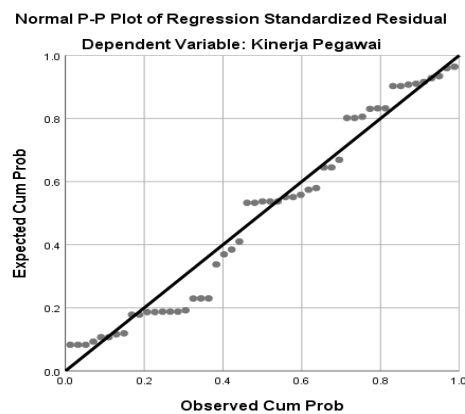
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* adalah sebagai berikut. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08284332
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	-.103
Test Statistic		.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.106 lebih besar dari 0.05, maka data di simpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-plot

Uji T (Uji Parsial)

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh kualitas komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.516	1.637		-3.370	.002		
	Kualitas Komunikasi	.471	.106	.345	4.443	.000	.524	1.909
	Lingkungan Kerja	.679	.079	.617	8.551	.000	.607	1.648
	Disiplin Kerja	.149	.067	.138	2.239	.030	.828	1.208

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 4 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -5.516 + 0.471X_1 + 0.679X_2 + 0.149X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Kualitas Komunikasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa

1. Nilai konstanta adalah (-5.516) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kualitas Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-5.516).
2. Nilai koefisien regresi Kualitas Komunikasi adalah 0.471 artinya jika variabel Kualitas Komunikasi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Lingkungan (X2), Disiplin Kerja (X3) dan konstanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.597%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kualitas Komunikasi berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,679 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kualitas Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X3) dan konstanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,679%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan

Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,149 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kualitas Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,149%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Kualitas Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Kualitas Komunikasi Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.443 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.011. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 4.443 > 2.011$, karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kualitas Komunikasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Kualitas Komunikasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I di terima.**

2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 8.551 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.011. Dengan membandingkan antara thitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 8.551 > 2.011$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Lingkungan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.**

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.239 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.011. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.239 > 2.011$, karena nilai t-hitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,030 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Kualitas Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari. Hal ini berarti Kualitas Komunikasi memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari. Hal ini berarti Lingkungan Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai

Kualitas Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Lingkungan Kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari, Meningkatkan kualitas komunikasi: Fokus pada pengembangan keterampilan komunikasi yang efektif di antara pegawai. Dapat dilakukan pelatihan dan workshop secara berkala untuk meningkatkan kemampuan komunikasi verbal dan nonverbal guna meningkatkan kinerja.

Menciptakan lingkungan kerja yang positif: dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menjadi lebih positif dan produktif. Fokus pada aspek-aspek seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai, memastikan keadilan dan kesetaraan, serta mempromosikan kerjasama dan kolaborasi di antara anggota tim.

Penguatan disiplin kerja: dengan memberikan perhatian khusus pada aspek disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke- 2). ZANAFA PUBLISHING
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetak kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1.
- Fitrianto, A. Y., & Sudaryanto, B. (2016). Pengaruh Supply Chain Management Terhadap Kinerja Operasional Outlet (Studi Pada Counter Handphone yang terdaftar di PT. Multikom Indonesia Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1–11.
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. 17. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Jimmy L. Gaol. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Gramedia Widiasarna Indonesia.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta
- Rivai, Veuthzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schultz, Theodore, W.1961, *Investment in Human Capital*, The American Economics Review, No. 51, March 1961.
- Sabban, Yusrab dan Masyadi. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership style and Training On Employe Performance in RSUD Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(02), 27-35.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan ke-5. Bandung
- Wahjono, S. imam, Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke-2). PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta

