

**Pengaruh Motivasi, Displin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja
(Studi pada Pengurus Forum Komunikasi Mahasiswa Sumenep (FKMS) Joko Tole UNISMA)**

Ach Zainur Ridha*)

Budi Wahono)**

Khalikussabir*)**

E-mail : inisialr8@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation, work discipline and communication on the performance of the management of FKMS Joko Tole UNISMA. The variables used in this study are performance variables (dependent variable), while the independent variables are motivation, work discipline and communication. The results of the study partially concluded that the motivation variable had an effect on performance, work discipline had an effect on performance and communication had an effect on performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Communication, Performance

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah untuk sekelompok individu untuk berinteraksi untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan hasil yang memuaskan. Organisasi juga merupakan tempat atau wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terkendali dengan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah hal yang sudah tidak asing lagi di kalangan masyarakat, terlebih lagi di kalangan masiswa yang benar-benar aktif dalam dunia kampus, apalagi mahasiswa yang sudah meyadari pentingnya organisasi untuk mengembangkan hardskillnya. Pencapaian tujuan sebuah organisasi/perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki.

Tujuan organisasi merupakan tujuan kesuksesan dari masing-masing pengurus, yang dapat menjadi tolak ukur kesuksesan organisasi yaitu kinerja. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kesungguhan, pengalaman dan kecakapannya serta waktu yang tepat. Tercapainya tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut, mulai dari pemimpin dan pengurus dalam organisasi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya motivasi, pendidikan, disiplin kerja, kepemimpinan, komunikasi, budaya, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Motivasi kerja merupakan sikap mental maupun kondisi seseorang di mana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga akan berpengaruh kepada pekerjaannya. Motivasi juga merupakan salah satu

faktor penting dalam memberikan suatu kontribusi untuk mendorong seseorang agar dapat bekerja lebih baik guna mencapai tujuan yang diharapkan (Saripuddin & Handayani, 2017). Motivasi merupakan alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lainnya agar pihak tersebut bergerak, terpengaruh baik melakukan sesuatu maupun tidak melakukan sesuatu (Duha, 2020:42).

Motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik seorang pekerja yang mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mendapatkan hasil yang memuaskan untuk kebaikan suatu perusahaan. Motivasi yang baik juga perlu disiplin kerja yang bagus, dengan adanya motivasi secara tidak langsung bahwa akan mempengaruhi disiplin kerja yang baik.

Menurut Rivai et. al. (2011:549) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan karyawan merupakan suatu kemutlakan, karena mereka merupakan ujung tombak dalam setiap pelayanan yang dapat memberikan kepuasan/layanan prima. Kedisiplinan karyawan perlu penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerja seorang karyawan itu sendiri. Begitu besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja, kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit karyawan yang tidak disiplin terhadap jam kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja dan pelayanan yang kurang maksimal.

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan suatu interaksi antara pemimpin dan pengurus, serta pengurus dengan sesama pengurus (Supardi, 2012:9). Komunikasi yang baik harus terbangun dalam organisasi maupun perusahaan, dalam mengerjakan tugasnya, pengurus dapat harus dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama pengurus, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi memang sangat mudah dilakukan, akan tetapi tidak semua individu dapat membangun komunikasi dengan baik. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.

Menurut Wiryanto dan Romli (2014:79) komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal yaitu komunikasi yang telah disetujui organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, pernyataan, pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang telah disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Terkait objek penelitian di sini akan menggunakan Forum Komunikasi Mahasiswa Sumenep (FKMS) Joko Tole UNISMA. Kepengurusan FKMS Joko Tole UNISMA mempunyai masa kepengurusan selama satu periode yaitu satu tahun. FKMS Joko Tole UNISMA ini mempunyai kewajiban meningkatkan kemampuan dan kualitas dari mahasiswa asal Kabupaten Sumenep tersebut. Dalam proses berjalannya ORDA FKMS Joko Tole UNISMA selama satu periode seharusnya pemimpin dan pengurus dapat bekerja sama dalam menjalankan program kerja yang sudah dirancang di awal, namun seringkali terdapat kendala yang tidak dapat dihindari. Kinerja yang kurang maksimal dan

menurunnya semangat dari pengurus merupakan salah satu kendala yang harus dihadapi. Kendala tersebut semakin terlihat ketika sudah memasuki pertengahan periode kepengurusan, banyak pengurus yang tidak aktif dan program kerja tidak berjalan dengan semestinya.

Maka dari itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Pengurus Forum Komunikasi Mahasiswa Sumenep (FKMS) Joko Tole UNISMA)”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Pengurus FKMS Joko Tole UNISMA?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pengurus FKMS Joko Tole UNISMA?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pengurus FKMS Joko Tole UNISMA?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi terhadap kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini ialah diharapkan mampu memberikan manfaat bagi instansi/perusahaan serta pihak terkait lainnya, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi terhadap kinerja pengurus FKMS Joko Tole

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Luluk (2016) meneliti tentang pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil penelitian ini menyatakan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kedua variabel.

Moses Partogi Silalahi (2018) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Romli (2019) Pengaruh Komunikasi dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA. Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa komunikasi dan struktural Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.

Hakiki Mufarozi (2019) Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Regional Surabaya). Hasil penelitian ini diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja karyawan.

Maringot Tua Hutabarat (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja

Menurut Sedarmayati (2010:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja dari pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)".

Menurut Fahmi (2016:127) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dapat ditarik kesimpulan, dengan semua uraian tersebut bahwa kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi. Kinerja organisasi mahasiswa eksternal kampus dapat diukur secara akademik dan non akademik. Dapat ditarik kesimpulan, dengan semua uraian tersebut bahwa kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi. Kinerja organisasi eksternal kampus dapat diukur secara akademik dan non akademik.

Motivasi

Motivasi juga merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu, menyatakan suatu yang kompleks dalam suatu organisme yang menyatakan dan mengarahkan tingkah laku seseorang atau suatu perbuatan ke suatu tujuan (Lestari, 2020:4). Adapun motivasi adalah dorongan, rangsangan, dan pengaruh yang diberikan seseorang kepada orang lain sehingga orang yang diberikan motivasi menuruti atau melaksanakan apa yang telah dimotivasikan secara kritis, rasional, dan penuh dengan rasa tanggung jawab (Dhohiri et al., 2007:48). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan keinginan suatu organisasi yang nantinya akan mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2001:327) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan

peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran.

Komunikasi

Menurut Eugene (2001:9) Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Haryani (2010:13) Komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:97) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan hal yang penting dalam berkembangnya organisasi. Komunikasi pula menunjang kinerja anggota atau pengurus organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja (Kurnia et al., 2019). Motivasi merupakan sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya yang dikerjakan akan menghasilkan tingkat kerja yang nantinya akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang sudah terselesaikan (Henry, 2004 Hal.510). Pada dasarnya motivasi akan mempengaruhi kinerja seseorang karena dengan adanya motivasi dapat memberikan dampak salah satunya semangat dalam bekerja.

Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Di dalam organisasi juga mempunyai kebijakan yang harus di patuhi oleh semua pengurus organisasi agar tercapai tujuan organisasi tersebut menurut Hasibuan (2014:193). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, dengan terciptanya suatu disiplin kerja yang baik dalam sebuah organisasi hal tersebut diharapkan dapat berimplikasi pada peningkatan prestasi kerja (kinerja) pengurus secara stabil secara signifikan yang pada akhirnya akan membantu organisasi pihak yang ada didalamnya dalam mencapai dan mewujudkannya.

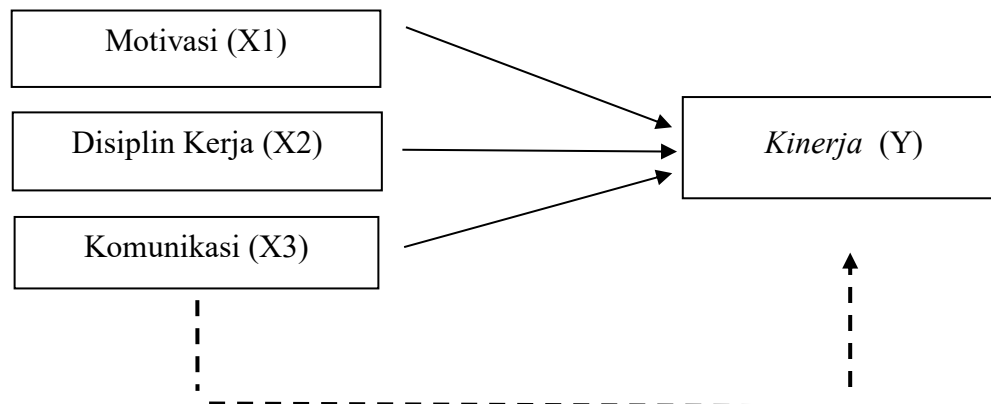
Hubungan Antara Komunikasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja (Kurnia et al., 2019). Motivasi merupakan sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya yang dikerjakan akan menghasilkan tingkat kerja yang nantinya akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang sudah terselesaikan (Henry, 2004 Hal.510). Pada dasarnya motivasi akan mempengaruhi kinerja seseorang karena dengan adanya motivasi dapat memberikan dampak salah satunya semangat dalam bekerja.

Hubungan Antara Harga Terhadap keputusan pembelian

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 kerangka konseptual



Hipotesis

Metode Penelitian

- H₁: Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi
 H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus
 H₃: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pengurus
 H₄: Kualitas Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian adalah suatu proses pengembangan teori dan tujuannya untuk bisa mendapatkan jawaban dari suatu permasalahan yang tengah diteliti. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13). Penelitian kuantitatif yaitu analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka atau data kualitatif yang diangkakan dan dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menggunakan paradigma positivisme. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu mengumpulkan data, melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilakukan pada pengurus organisasi FKMS Joko Tole UNISMA Periode 2020/2021. Alamat Jl. Mertojoyo Merjosari, Malang, Jawa Timur. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juni 2022 sampai bulan Desember 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80). Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Forum Komunikasi Mahasiswa Sumenep (FKMS) Joko Tole UNISMA.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:62). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2013: 63), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jadi jumlah sampel yang akan peneliti olah yaitu seluruh pengurus Forum Komunikasi Mahasiswa Sumenep (FKMS) Joko Tole UNISMA yang berjumlah 79 orang.

Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Menurut Ruslan (2007:29) “Data primer merupakan data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya atau objek penelitian perorangan, kelompok, dan organisasi yang diolah sendiri untuk kemudian dimanfaatkan”.

b. Data Seluler

Menurut Ruslan (2007:30). “Data Sekunder adalah data dalam bentuk yang sudah jadi (tersedia) melalui publikasi dan informasi yang dikeluarkan di berbagai organisasi atau perusahaan, termasuk majalah, jurnal khusus, dll”.

Dalam penelitian ini penulis memilih menggunakan data primer, karena data dalam penelitian ini diperoleh dengan survei menggunakan Angket.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan statistik deskriptif dan statistik infrensial parametrik dengan alat bantuan *SPSS*. Analisis ini ditunjukkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik.

Dalam penelitian ini menggunakan media koesoner (angket). Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, di mana angket tersebut langsung sehingga responden dapat memilih jawaban yang tersedia untuk mendapatkan informasi dari responde

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,656	Valid
	X1.2	0,560	Valid
	X1.3	0,695	Valid
	X1.4	0,549	Valid
	X1.5	0,672	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,759	Valid
	X2.2	0,609	Valid
	X2.3	0,724	Valid
	X2.4	0,640	Valid
Komunikasi	X3.1	0,842	Valid
	X3.2	0,813	Valid
Kinerja	Y1.1	0,647	Valid
	Y1.2	0,530	Valid
	Y1.3	0,570	Valid
	Y1.4	0,505	Valid

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.7 diketahui bahwa semua item penelitian pada variabel independen memiliki $r_{hitung} > sig$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Keterangan
Motivasi	0,743	Reliabel
Disiplin Kerja	0,769	Reliabel
Komunikasi	0,851	Reliabel
Kinerja	0,733	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Jadi variabel yang digunakan mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel didalam penelitian ini bisa dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		79
Normal Parameters ^a	Mean	15.7974684
	Std. Deviation	2.29426247
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.045
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733

nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov Z* $0,678 > 0,05$ maka residual data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,814	1.229	Non multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,307	3.254	Non multikolinearitas
Komunikasi	0,348	2.877	Non multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 atau nilai tolerance $> 0,1$, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,246	<i>Homoskedastisitas</i>
Disiplin Kerja	0,142	<i>Homoskedastisitas</i>
Komunikasi	0,224	<i>Homoskedastisitas</i>

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain asumsi non *heteroskedastisitas* telah terpenuhi

Regresi Linear Berganda**Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)		Standardized Coefficients (β)	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.164	1.941		.084	0.933
Motivasi	.157	.078	.165	2.019	0.047
Disiplin Kerja	.761	.193	.523	3.946	0.000
Komunikasi	.774	.296	.326	2.610	0.011

Variabel terikat pada regresi ini adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Komunikasi (X₃). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = 0,164 + 0,774 X_1 + 0,761 X_2 + 0,154 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,164 artinya jika variable Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi 0, maka Kinerja nilainya 0,164.
2. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA, artinya jika variabel Motivasi mengalami kenaikan maka kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA maka akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA, artinya jika variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka Kinerja organisasi FKMS Joko Tole UNISMA akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Variabel Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen pengurus FKMS Joko Tole UNISMA, artinya jika variabel Komunikasi mengalami kenaikan maka Kinerja organisasi FKMS Joko Tole UNISMA akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan

Uji F (Simultan)**Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	410.564	3	136.855	36.632	.000a
Residual	280.196	75	3.736		
Total	690.759	78			

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 hasil Uji F dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima.

Uji T (Parsial)**Tabel 4.15 Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.164	1.941		.084	.933
x1	.157	.078	.165	2.019	.047
x2	.761	.193	.523	3.946	.000
x3	.774	.296	.326	2.610	.011

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji dapat diketahui bahwa :

- a. Motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.047. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima. Artinya, variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- b. Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- c. Komunikasi (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima, Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengurus FKMS

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi berpengaruh dan diterima terhadap Kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA. Salah satu faktor untuk meningkatkan Kinerja adalah motivasi, jika pengurus organisasi mendapatkan motivasi yang cukup, maka akan timbul semangat untuk meningkatkan kinerjanya sendiri.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengurus FKMS

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh dan diterima terhadap Kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja, apabila disiplin kerja dalam organisasi terbangun dengan baik akan menimbulkan rasa kepatuhan dan menghargai peraturan organisasi. Mathis dan Jackson (2000:314) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan organisasi.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pengurus FKMS

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh dan diterima terhadap Kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA. Salah satu faktor untuk meningkatkan Kinerja adalah Komunikasi, jika Komunikasi dalam organisasi antara pengurus akan timbul rasa nyaman dan kepemilikan terhadap organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kesimpulan Deskriptif

1. Motivasi dicerminkan oleh pernyataan Adanya fasilitas di ruang komisariat, termasuk wifi dan perlengkapan lainnya serta pembagian tugas yang sesuai minat dan kemampuan masing-masing pengurus dapat menunjang kinerja dalam sebuah organisasi.
2. Disiplin Kerja dicerminkan oleh pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu dalam setiap pelaksanaan kegiatan, Saya berusaha sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaan, Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan, Saya taat pada peraturan organisasi yang telah disepakati bersama” yang dapat disimpulkan bahwa pengurus organisasi memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Komunikasi dicerminkan oleh Komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik dari pimpinan ke pengurus, Komunikasi di dalam organisasi berjalan dengan baik.
4. Kinerja dicerminkan oleh pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti, Saya selalu memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, Kami selalu bersama-sama saat menjalankan tugas organisasi, Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab.
- b. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.
- c. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.
- d. Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja FKMS Joko Tole UNISMA

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi sedangkan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi Kinerja.
- b. Penelitian ini dilakukan terhadap FKMS Joko Tole UNISMA sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh FKMS Joko Tole UNISMA, namun juga dapat referensi bagi FKMS Komisariat lain.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

- a. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Kinerja memperoleh skor rata-rata rendah, oleh karena itu perlu adanya sosialisasi pemahaman organisasi dan peningkatan pola komunikasi yang baik.
- b. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Motivasi terdapat item pernyataan “Mendapatkan penghargaan atas tugas yang telah dilaksanakan” memperoleh skor rata-rata rendah dibandingkan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan perbaikan dari sifat seorang pemimpin untuk merasakan terhadap masalah yang menimpa bawahan.
- c. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Disiplin Kerja terdapat item pernyataan “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan” memperoleh skor rata-rata rendah dibandingkan dengan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan peningkatan dan perbaikan dalam dalam menaati segala peraturan didalam organisasi.
- d. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Komunikasi terdapat item pernyataan “Komunikasi di dalam organisasi berjalan dengan baik.” memperoleh skor rata-rata rendah dibandingkan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan perbaikan komunikasi antara pengurus dengan pengurus atau pengurus dengan Pemimpin.

Referensi

- Alex S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM Yogyakarta.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. CV. BudiUtama.
- Bahri, S., & Afandi, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–

- 246.
- Dhohiri, T. R., Wartono, W., Santoso, A., & Zuhro. (2007). *Sosiologi 1*. Ghalia Indonesia.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. CV. Budi Utama.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Haryani. (2010). *Ananlisi Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa Mandiri Pratama*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13 (1): h: 40-45.
- Hasibuan, SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta. CV. Mas Agung
- Ismail. (2011). *Akuntansi Bank: Teori dan Aplikasi dalam Rupiah*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana. Jakarta Barat: PT Indeks
- Luluk. (2016). *Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Kinerja*.
- Mangkunegara, Anwar P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Mufarozi, Hakiki (2019) *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Regional Surabaya)*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Romli. (2019). *Pengaruh dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja*. Skripsi
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Silalahi, Moses Partogi (2018) *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ke 1. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2012). *Sistem Operasi Andal Android*, Soft cover, Gramedia Direct
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. PT. Revika Aditama.
- Tampubolon, Biatna.D. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal standardisasi. No.9. Hal: 106-115.

Ach Zainur Ridha*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Budi Wahono**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma