

## Peran Kedisiplinan, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta)

Dwi Hartati<sup>1)</sup>, Etty Indriani<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Dharma AUB Surakarta

Corresponding Author: [dwhartati544@gmail.com](mailto:dwhartati544@gmail.com)

### ARTICLE INFO

*Keywords: Discipline, Competence, Communication, Work Motivation, Performance*

*Received : 17 October*

*Revised : 14 November*

*Accepted: 22 December*

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

*Quantitative research aims to determine, test and analyze empirically the influence of discipline, competence and communication on work motivation and employee performance at the Yogyakarta City Social Workforce and Transmigration Service. Research data uses primary data from respondents regarding questionnaire answers. Sampling using census techniques was 75 respondents. Data analysis uses path analysis, hypothesis testing, direct, indirect and total effects. The research results show that competence and communication have a positive and significant effect on work motivation, while discipline has a positive and insignificant effect on work motivation; communication has a positive and significant effect on performance, while discipline, competence and work motivation has a positive and insignificant effect on performance. The results of the F test show that discipline, competence and communication on work motivation have a significant effect on performance. The total R square value of 0.955 means that performance is explained by discipline, competence, communication and work motivation by 95.5% and the remaining 4.5% is explained by other factors outside the research model, for example work environment variables, organizational culture and so on. . The results of the path analysis show that the direct path of communication to performance is the most dominant and most effective path for improving performance. The results of the Sobel test show that work motivation is unable to mediate the relationship between discipline, competence and communication on performance.*

### PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil unsur yang berkedudukan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan merata. Pegawai Negeri Sipil harus bersifat netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Potensi Sumber Daya Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama karena dapat mengolah, menganalisis, dan mengerjakan tujuan instansi secara

efektif dan efisien. Peran manusia dalam instansi sebagai pegawai merupakan faktor penting dalam setiap instansi karena pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya roda organisasi. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, termasuk pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusia segala inovasi akan direalisasi dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsi organisasi bisa tercapai.

Adapun Peraturan Walikota (PERWALI) tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta yang ditetapkan pada tanggal 30 November 2021 pada bagian kesatu pasal 4 yang menjelaskan bahwa : Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial, tenaga kerja, dan transmigrasi. Adapun dalam melaksanakan fungsi tersebut, antara lain:

1. Pengoordinasian perencanaan penyelenggaraan urusan di bidang sosial, tenaga kerja, dan transmigrasi;
2. Pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis di bidang sosial, tenaga kerja, dan transmigrasi;
3. Pengoordinasian tugas dan fungsi unsur organisasi dinas;
4. Pengoordinasian penyelenggaraan sosial;
5. Pengoordinasian penyelenggaraan ketenagakerjaan;
6. Pengoordinasian penyelenggaraan transmigrasi;
7. Pengoordinasian penyelenggaraan pelayanan perizinan dan/atau nonperizinan di bidang sosial, ketenagakerjaan, dan transmigrasi;

Dalam menunjang tugas dan fungsi yang tersebut diatas, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif serta mampu meningkatkan kinerja organisasi dalam rangka menjaga kelangsungan roda organisasi di lingkungan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Dalam pelaksanaannya tercermin dari kinerja pegawai, Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam rangka menjaga kelangsungan roda organisasi. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh seorang Kepala Dinas, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Namun dalam pelaksanaannya pada situasi seperti saat ini bahwa kinerja atau output pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi, maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta perlu mengoptimalkan kembali kinerja pegawai. Menurut Handoko (2022) prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai melalui suatu pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu, tepat mengenai sasaran dengan selalu mengikuti metode yang telah ditetapkan.

Pada masa sekarang ini, sejumlah kantor atau instansi pemerintahan maupun non pemerintahan seperti di lingkungan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dalam pelaksanaannya harus menjalankan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan *job descriptionnya* masing-masing, sehingga setiap pegawai memiliki tanggungjawab sendiri terhadap jenis pekerjaan yang sudah dibebankan.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta adalah termasuk salah satu instansi pemerintahan yang udah tidak menerapkan sistem bekerja dari rumah (*Work from Home*) seperti waktu masa Covid-19 pada tahun yang lalu, sehingga semua pekerjaan harus dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan hadir di kantor.

Proses kinerja yang dilakukan pegawai pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta masih belum bisa dikatakan maksimal dikarenakan berbagai halangan kendala dengan kapasitas individu pegawai yang ada, misalnya kurangnya kejelasan tugas yang diberikan, hal ini membuat pekerjaan menjadi sedikit terhambat. Meskipun fasilitas penunjang cukup lengkap dan canggih dalam hal pemanfaatan teknologi informasi, namun bila tidak ditunjang oleh kemampuan analisis pegawai yang berkinerja baik, maka akan menimbulkan proses penyelesaian pekerjaan yang tidak maksimal. Pada hakikatnya, kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor/aspek, namun dalam penelitian ini hanya mengambil aspek - aspek seperti yang dijelaskan oleh Ruky (2022) yaitu aspek kedisiplinan, kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia tidak hanya dilakukan melalui kepemimpinan yang baik, tetapi sikap kedisiplinan seorang pegawai dan komunikasi antar pegawai atau dengan pimpinan juga penting dalam keseluruhan proses hasil kerja di dalam organisasi, selain itu motivasi dalam diri seorang pegawai juga perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan hasil kerja yang maksimal, dengan demikian Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta harus memandang pegawai tidak hanya sekedar pegawai semata tetapi lebih sebagai aset organisasi yang sangat penting untuk dikelola dengan baik.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu faktor yang ikut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah peningkatan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif.

Kedisiplinan pegawai masih terdapat sebagian pegawai yang datang terlambat ke kantor atau pulang sebelum waktunya dan menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan juga banyaknya waktu kerja yang terbuang karena pegawai tidak langsung bekerja tetapi meninggalkan kantor untuk tujuan yang tidak jelas sehingga kinerja tidak dapat dicapai secara optimal.

Sanksi-sanksi administratif yang sangat berat menanti bagi para pegawai, apabila terdapat pegawai melanggar batasan-batasan/larangan yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan yang menjadi fenomena yang terjadi mengenai kedisiplinan dari seorang pegawai, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik. Penelitian terdahulu yang relevan seperti yang dilakukan oleh Susilowati dan Nuswantoro (2019), Suyanto (2018), Afianto Dan Utami (2022), Rosmadi (2018), Safrina (2022) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tangka *et. al* (2022), Lianasari dkk (2022) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik (Rivai, 2022). Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks.

Kompetensi dalam pemanfaatan teknologi informasi yang baik bagi pegawai perlu dimiliki dan kompetensi dalam memahami semua maksud dan tujuan organisasi menjadi hal utama yang perlu dimiliki oleh setiap pegawai, maka pegawai semaksimal mungkin bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun demikian, bila kerangka kompetensi tidak direncanakan dalam hal pemanfaatan teknologi informasi dengan baik, organisasi tidak akan memiliki fondasi yang kuat untuk mengembangkan dan mengimplementasikan sebuah pekerjaan guna meraih dan mempertahankan keberhasilan organisasi. Terdapat beberapa hal yang menimbulkan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tidak sesuai diantaranya adalah kurangnya pengetahuan teknologi informasi yang mengakibatkan pekerjaan yang ada sering mengalami kendala dalam pengaksesan data serta sikap para pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam pekerjaan yang telah diberikan. Kendala tersebut dengan kapasitas individu pegawai yang ada. Penelitian terdahulu yang relevan seperti yang dilakukan oleh Suyanto (2018), Indarti (2018), Yusrisal and Heryanto (2019), Riyadi *et.al* (2022), Friolina *et.al* (2022), Yamali (2022), Deswarta (2022) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi memiliki peran penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa adanya komunikasi pekerjaan tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Adanya komunikasi membuat saling pengertian pegawai atas masing-masing

pekerjaan dan semakin mudah dalam melakukan koordinasi pekerjaan, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kesalahan komunikasi ini terutama disebabkan karena pegawai terkadang tidak seluruhnya memahami tugas yang harus dilaksanakan dan kesalahan dalam menjalankan instruksi pimpinan.

Fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terkait dengan komunikasi. Hubungan komunikasi mengenai pekerjaan tidak sepenuhnya berjalan dengan baik, yaitu diantaranya: sulit melakukan monitoring pimpinan terhadap pegawai dikarenakan sebagian masih menggunakan sistem manual, kurang maksimal komunikasi antar pegawai misalnya kurangnya koordinasi mengenai tugas pekerjaan tidak maksimal. Perlunya frekuensi komunikasi yang harus dilakukan sesering mungkin untuk menjaga komunikasi antara pimpinan dengan pegawai maupun antar pegawai, agar bisa berjalan dengan baik dan tidak terjadi miskomunikasi. Penyelesaian permasalahan diperlukan sistem yang baik untuk memonitor setiap pegawai namun tidak terlalu kaku dalam hal peraturan, agar hal ini tidak menjadi masalah yang besar.

Penelitian terdahulu yang relevan seperti yang dilakukan oleh Susilowati dan Nuswantoro (2019), Rukmana *et. al.* (2018), Riyadi *et.al* (2022), Friolina *et.al* (2022), Afianto Dan Utami (2022), Rosmadi (2018) Safrina (2022) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Maria (2019), Setiawan dan Lestari (2016) bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi mampu mendorong seseorang untuk bersedia melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi pula dalam bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin, mengerahkan segenap kemampuan dan pengetahuannya dalam mencapai kinerja yang optimal. Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan (Siagian, 2022).

Motivasi merupakan hal yang penting bagi pegawai. Hal ini disebabkan karena motivasi mempunyai andil besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi kinerjanya apabila kebutuhan-kebutuhan baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi kebutuhan tersebut, maka seorang pegawai akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Pegawai mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal, dikarenakan ada motivasi kerja dalam dirinya. Tingkat motivasi pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta masih perlu untuk lebih ditingkatkan.

Penggunaan motivasi kerja sebagai variabel intervening untuk peningkatan kinerja diharapkan dapat efektif atau mampu dalam memediasi hubungan pengaruh dari variabel independent kedisiplinan, kompetensi, komunikasi terhadap kinerja. Dengan ini perlu motivasi kerja untuk ditingkatkan. Motivasi kerja pegawai diharapkan akan muncul apabila faktor seperti faktor kedisiplinan, kompetensi dan komunikasi secara langsung ataupun tidak langsung berpotensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dan apabila motivasi kerja pegawai muncul maka dapat berpotensi kinerja pegawai

juga dapat meningkat dan kinerja organisasi tercapai dengan baik. Penelitian terdahulu yang relevan seperti yang dilakukan oleh Riyadi *et.al* (2022), Rukmana *et. al.* (2018), Suyanto (2018), Indarti (2018), Yusrisal and Heryanto (2019), Deswarta (2022) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian oleh Dhermawan dkk (2012) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Tingkat kedisiplinan, kompetensi, komunikasi dan motivasi pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta masih perlu untuk lebih ditingkatkan sehingga optimalisasi waktu kerja dan hasil kerja dapat seluruhnya tercapai dengan maksimal. Peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat umum akan lebih optimal. Permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini mengambil judul "Peran Kedisiplinan, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta)"

## METODE

Penelitian ini mengambil lokasi pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dengan alamat Walikota Yogyakarta, Jl. Kenari No.56, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165. Obyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta yang berjumlah 75 orang, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden Teknik analisis data menggunakan teknik kuantitatif yang dianalisis dengan *software SPSS*.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1.  
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,748	1,684		-1,632	,107
	Kedisiplinan	-,059	,089	-,072	-,665	,508
	Kompetensi	,874	,095	,701	9,210	,000
	Komunikasi	,548	,148	,350	3,708	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 2.  
Hasil Regresi Persamaan Kedua

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,648	2,157		-2,155	,035
	Kedisiplinan	,149	,112	,200	1,331	,187
	Kompetensi	,088	,177	,078	,496	,622
	Komunikasi	,775	,203	,546	3,815	,000
	Motivasi	,057	,149	,063	,385	,702

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3  
Hasil Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475,528	4	118,882	41,777	,000 <sup>a</sup>
	Residual	199,192	70	2,846		
	Total	674,720	74			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan, Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.  
Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 <sup>a</sup>	,844	,838	1,342

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompetensi, Kedisiplinan

Tabel 5.  
Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 <sup>a</sup>	,705	,688	1,687

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan, Komunikasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 8.  
Hasil Uji Linieritas

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,026 <sup>a</sup>	,001	-,056	1,68631900

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kedisiplinan, Kompetensi

Tabel 9.  
Hasil Uji Korelasi

**Correlations**

		Kedisiplinan	Kompetensi	Komunikasi	Motivasi	Kinerja
Kedisiplinan	Pearson Correlation	1	,786**	,867**	,783**	,784**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
Kompetensi	Pearson Correlation	,786**	1	,709**	,893**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
Komunikasi	Pearson Correlation	,867**	,709**	1	,785**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75
Motivasi	Pearson Correlation	,783**	,893**	,785**	1	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75
Kinerja	Pearson Correlation	,784**	,679**	,824**	,718**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja

Pengaruh tidak langsung bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2018), Dhermawan dkk (2012) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riyadi *et.al* (2022), Rukmana *et. al.* (2018), Suyanto (2018), Indarti (2018), Yusrisal and Heryanto (2019), Deswarta (2022) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh langsung bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tangka *et. al* (2022), Lianasari dkk (2022) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susilowati dan Nuswantoro (2019), Suyanto (2018), Afianto Dan Utami

(2022), Rosmadi (2018), Safrina (2022) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung, namun tidak signifikan. Peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dikarenakan pengaruh langsung maupun tidak langsung hasil berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, maka diarahkan untuk mempertahankan perilaku kedisiplinan yang sudah berjalan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dengan mempertahankan perilaku kedisiplinan dilakukan dengan melihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan kedisiplinan yaitu 5, 7 dan 2:

- a. Mempertahankan sikap pimpinan dalam pengawasan melekat dapat merangsang tingkat disiplin kerja pegawai, contoh : proses pengawasan dilakukan bertahap dan sesuai dengan kesepakatan bersama.
- b. Mempertahankan sikap pimpinan dalam ketegasan agar dapat merangsang tingkat disiplin kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu, contoh : memberikan perintah sesuai aturan dan menyelesaikan pekerjaan dengan ketepatan waktu yang ditentukan
- c. Mempertahankan sikap pegawai dalam melaksanakan keteladanan yang baik dari pimpinan dalam bekerjasama menyelesaikan pekerjaan, contoh : menjalankan pekerjaan dengan maksimal dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

## 2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi Kerja

Pengaruh tidak langsung bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2018), Indarti (2018), yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Dan hasil motivasi terhadap kinerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2018), Indarti (2018), Yusrisal and Heryanto (2019), Riyadi *et.al* (2022), Friolina *et.al* (2022), Yamali (2022), Deswarta (2022) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh langsung bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh oleh Riyadi *et.al* (2017), Friolina *et.al* (2022), Suyanto (2018), Indarti (2018), Yusrisal and Heryanto (2019), Yamali (2022), Deswarta (2022) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta melalui motivasi Kerja. Peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta diarahkan pada peningkatan kompetensi secara langsung terhadap kinerja. Langkah - langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dilakukan dengan melihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan kompetensi yaitu 1, 2 dan 5:

- a. Pegawai memiliki pengetahuan luas mengenai kompetensi pekerjaan yang dibebankan, contoh : ilmu ekonomi yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam menghitung neraca anggaran keuangan.
- b. Pemahaman pegawai selalu mampu memahami setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan, contoh : pegawai selalu siap sedia apabila ada intruksi pekerjaan dari pimpinan dan segera dijalankan dengan ketepatan waktu yang ditentukan.
- c. Sikap pegawai yang memiliki kemampuan interpersonal yang baik, sehingga mampu berinteraksi sosial dengan rekan kerja, contoh : pegawai yang supel dan ramah terhadap pegawai lain.

### **3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja melalui motivasi kerja**

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Komunikasi terhadap motivasi mendukung penelitian dari Rukmana *et. al.* (2018) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Dan hasil motivasi terhadap kinerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riyadi *et.al* (2022), Rukmana *et. al.* (2018), Suyanto (2018), Indarti (2018), Yusrisal and Heryanto (2019), Deswarta (2017) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh langsung komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan Susilowati dan Nuswantoro (2019), Rukmana *et. al.* (2018), Riyadi *et.al* (2022), Friolina *et.al* (2022), Afianto Dan Utami (2022), Rosmadi (2018) Safrina (2022) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maria (2019), Setiawan dan Lestari (2016) bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi Kerja. Dengan demikian upaya diarahkan pada meningkatkan komunikasi secara langsung. Langkah - langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, perlu dilakukan adalah dengan

peningkatan komunikasi dilihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan 3, 5. dan 4 yaitu:

- a. Peningkatan sikap pegawai dalam ketrampilan berkomunikasi yang baik akan memberikan manfaat terhadap tindakan pegawai segera untuk penyelesaian pekerjaan, contoh : kecakapan komunikasi pegawai, komunikasi dari hati ke hati dll
- b. Peningkatan sikap pimpinan dalam penyampaian Informasi yang disampaikan agar memiliki pengaruh pada sikap pegawai terhadap motivasi dalam bekerja, contoh : pimpinan dalam menyampaikan intruksi pekerjaan pegawai didasari dengan perhatian dan kepedulian yang penuh terhadap pegawai.
- c. Peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan membuat hubungan yang makin baik dalam penyelesaian pekerjaan, contoh : hubungan kerjasama pimpinan dan pegawai secara formal maupun nonformal

## KESIMPULAN

1. Hasil penelitian sebagai berikut :
  - a. Kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
  - b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
  - c. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
  - d. Kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
  - e. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
  - f. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
  - g. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
2. Dari hasil analisis jalur didapat hasil bahwa jalur langsung komunikasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, karena memiliki nilai koefisien lebih besar diantara yang lain yaitu dengan nilai koefisien sebesar = 0,546.

3. Hasil nilai F hitung sebesar 41,777 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama (*simultan*) kedisiplinan, kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4. Hasil tersebut dapat dijelaskan nilai *R square* total sebesar 0,955 artinya kinerja dijelaskan oleh kedisiplinan, kompetensi, komunikasi, dan motivasi kerja sebesar 95,5% dan sisanya sebesar 4,5% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.
5. Pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung diketahui bahwa pengaruh langsung semua variabel independent terhadap kinerja merupakan jalur yang efektif atau mampu dalam meningkatkan kinerja karena nilai koefisien lebih besar pengaruh langsung semua variabel independent terhadap kinerja daripada pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Jadi variabel intervening motivasi kerja tidak efektif dalam memediasi pengaruh semua variabel independent terhadap kinerja

## SARAN

Langkah – langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pertama perlu dilakukan adalah dengan: Peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan membuat hubungan yang makin baik dalam penyelesaian pekerjaan, Peningkatan sikap pimpinan dalam penyampaian Informasi yang disampaikan agar memiliki pengaruh pada sikap pegawai terhadap motivasi dalam bekerja, Peningkatan sikap pegawai dalam ketrampilan berkomunikasi yang baik akan memberikan manfaat terhadap tindakan pegawai segera untuk penyelesaian pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Afianto. Izaz Dany dan Utami. Hamidah Nayati (2022), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 50 No. 6 September 2022 | Pp.35-45
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta
- Deswarta, 2022, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau, *Jurnal Valuta* Vol. 3 No 1, April 2022 ISSN : 2502-1419
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Dhermawan. Anak Agung Ngurah Bagus, Sudibya. I Gde Adnyana, Utama. I Wayan Mudiarta. 2012, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2, Hal.173-184
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek, Editor: Tjun Surjaman, Cetakan ke-20, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Fahmi, Irham. 2015. Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Friolina et. al, 2022, Do Competence, Communication, And Commitment Affect The Civil Servants Performance?, international journal of scientific & technology research Volume 6, issue 09, september 2022 issn 2277-8616
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gujarati. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Gibson, Ivancovich, dan Donnelly 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Terjemahan) Salemba Empat Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Indarti 2018, The Effect Of Competence And Compensation To Motivation Of Employees And Its Impact On Employee Performance In The Personnel And Training Board Of Karawang Regency, AFEBI Management and Business Review (AMBR) Vol.03 No.01, Hal.52-68
- Keyton, J. 2013. Communication and Organizational Culture: A Key to Understanding Work Experiences. Sage Publications
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2014. Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Maria. Elvie, 2019, The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation, International Review of Management and Marketing Vol.9, No.5, Hal.133-140.
- Moheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Nitisemito. Alex, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Pabundu Tika.2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Priansa, Donni Juni. 2018, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung. Alfabet
- Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai. Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Riyadi dkk, 2022, *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat*, *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol. 7, No. 2, 2022 – hal 73-90
- Robbins. Stephen, 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi. Konsep - Kontroversial - Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo. Jakarta
- Rosmadi. Maskarto Lucky Nara (2018), *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, *Istidlal Volume 2, Nomor 1, April 2018 Page 79-8*
- Ruky. Achmad S. 2013, *Sistem Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara. Jakarta
- Rukmana. Haris Dwi, Sopiha, M, Pd., M.M., and Elfia Nora, S.E, 2018, “The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee’s Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia” in *The First International Research Conference on Economics and Business, KnE Social Sciences*, pages 211-227. DOI 10.18502/kss.v3i3.1885
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Safrina. Emi, 2022, *Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Di Kabupaten Bireuen*, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Volume 18, No. 2, Agt 2022 P-Issn 1693-8852 E-Issn 2549-5003*
- Setiawan dan Lestari 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.12, No.2, Hal.169-184
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, 2022, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Susilowati. Teti dan Nuswantoro. Muryanto Agus 2019, *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja)*, *Majalah Ilmiah Solusi* Vol. 17, No. 4 Hal. 123-134 ISSN : 1412-5331
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suyanto 2018, *Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance*, *European Research Studies Journal*, Vol.21, No.1, Hal.570 – 587
- Tangka et. al, 2022, *Pengaruh Keadilan Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Ocbc Nisp, Tbk Cabang Manado)*, *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3 September 2022, Hal.4345-4354
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wursanto, Ig. 2015. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta. Andi
- Yamali, 2022. *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi*. *Ekonomis : Jurnal of Economics and Business* Vol.1 No.1 September 2022
- Yusrisal and Heryanto 2019, *The Influence Of Leadership And Competence On Work Motivation and Its Impact on Employee Performance at The Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency*, *Archives of Business Research* Vol.7 ,No.7 Hal.122-131