



PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN KOTA PALEMBANG

Imelda Dian Parira¹, Djatmiko Noviantoro², Liliana³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti

Email corresponding author: dianfarirraimelda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas pelayanan publik. Faktor sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya melalui peningkatan motivasi kerja, komunikasi yang efektif, serta disiplin kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 100 pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang dengan nilai Fhitung sebesar 366,587 dan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Secara parsial, motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,917 menunjukkan bahwa 91,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja, sedangkan 8,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to identify, analyze, and demonstrate the influence of motivation, communication, and work discipline on employee performance at the Palembang City

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cultural Office. This research is motivated by the importance of improving employee performance to support effective public services. Human resources are a crucial aspect in achieving organizational goals, particularly through increased work motivation, effective communication, and employee discipline. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The study population consisted of 100 employees at the Palembang City Cultural Office. The sampling technique used saturated sampling, so that all members of the population were included as respondents. Data collection was conducted through observation, interviews, documentation, and the distribution of questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, F tests, and t tests using IBM SPSS Statistics version 26. The results showed that motivation, communication, and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the Palembang City Cultural Office, with an F-value of 366.587 and a significance level of 0.000 (<0.05). Partially, motivation, communication, and work discipline each had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 (<0.05). The Adjusted R Square value of 0.917 indicates that 91.7% of the variation in employee performance can be explained by the variables of motivation, communication, and work discipline, while the remaining 8.3% is influenced by factors outside the study.

Keywords: Motivation, Communication, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi membawa berbagai tantangan bagi organisasi, baik sektor swasta maupun lembaga pemerintahan. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting organisasi karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Dinas Kebudayaan Kota Palembang sebagai salah satu instansi pemerintahan memiliki peran strategis dalam menjaga, mengembangkan, dan melestarikan kebudayaan daerah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi, profesionalisme, serta kinerja yang optimal. Namun, dalam pelaksanaan tugas organisasi masih terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja pegawai, baik yang berasal dari faktor individu maupun lingkungan kerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat

menghambat efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya kualitas dan hasil pekerjaan.

Selain motivasi, komunikasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, serta membangun hubungan kerja yang efektif antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan kerja sama, sedangkan komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman yang berdampak pada kinerja pegawai.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang perlu menjadi perhatian melalui penguatan aspek motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut diperkirakan memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu dilakukan kajian empiris untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya.

Kajian Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Samsuddin (2019), kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari usaha pegawai yang ditunjukkan melalui tindakan nyata sesuai dengan tugas dalam organisasi. Kinerja pegawai menggambarkan tingkat pencapaian seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pegawai dengan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan efektivitas organisasi. Indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2021) meliputi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Adhelina, Noviantoro, dan Sakarina (2024) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang mendorong individu atau kelompok untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai hasil yang diharapkan.

Motivasi kerja memiliki peranan penting karena dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, serta komitmen pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung berusaha memberikan hasil kerja yang optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Indikator motivasi dalam penelitian ini meliputi motivasi internal dan motivasi eksternal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadhani dan Sitohang (2024), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

H1: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dan pertukaran pesan antaranggota organisasi untuk menciptakan pemahaman bersama. Pratama (2024) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses yang digunakan untuk membangun hubungan kerja yang efektif serta mendukung keberlangsungan organisasi.

Komunikasi yang efektif dapat membantu pegawai memahami tugas, meningkatkan koordinasi, mengurangi kesalahan kerja, serta memperkuat kerja sama antarpegawai. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Indikator komunikasi dalam penelitian ini

meliputi penyampaian informasi, keterlibatan manajemen, pesan yang relevan, serta komunikasi formal dan informal.

Penelitian Harsono, Mardi, dan Hartati (2021) serta Ramadhani dan Sitohang (2024) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi aturan serta menjalankan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan organisasi. Aprelyani (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi dan kesiapan dalam melaksanakan tugas.

Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan tanggung jawab pegawai, serta mendukung pencapaian target organisasi. Indikator disiplin kerja meliputi ketaatan terhadap waktu dan tanggung jawab kerja.

Hasil penelitian Putra (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Hubungan Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja merupakan faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja secara optimal, komunikasi menciptakan koordinasi dan pemahaman dalam organisasi, sedangkan disiplin kerja memastikan pegawai menjalankan tugas sesuai aturan yang berlaku.

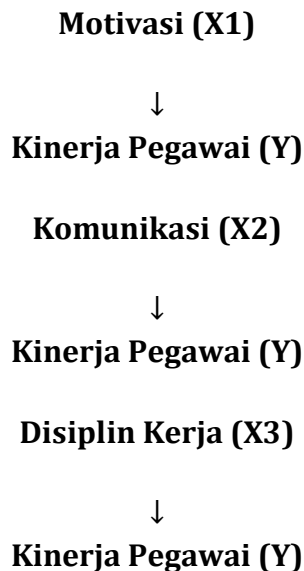
Penelitian Harsono, Mardi, dan Hartati (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut diduga memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

H4: Motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini menguji hubungan antara variabel independen yaitu motivasi (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Model penelitian:



Secara simultan:

Motivasi (X1) + Komunikasi (X2) + Disiplin Kerja (X3) → Kinerja Pegawai (Y)

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 26.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang yang berlokasi di Jalan Sultan Mahmud Badaruddin II No. 2, 19 Ilir, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Juli 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang yang berjumlah 100 orang. Populasi tersebut terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Pegawai Harian Lepas (PHL).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampling jenuh**, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. **Data primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang.
2. **Data sekunder**, yaitu data pendukung yang diperoleh melalui dokumen, arsip, literatur, dan sumber informasi lain yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. **Observasi**, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi dan aktivitas kerja pegawai pada objek penelitian.
2. **Wawancara**, yaitu proses memperoleh informasi melalui tanya jawab dengan pihak yang berkaitan dengan penelitian.
3. **Kuesioner**, yaitu penyebaran daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data mengenai variabel motivasi, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.
4. **Dokumentasi**, yaitu pengumpulan data berupa dokumen, arsip, dan informasi pendukung yang berkaitan dengan penelitian.

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel independen:

- Motivasi (X1)
- Komunikasi (X2)
- Disiplin Kerja (X3)

2. Variabel dependen:

- Kinerja Pegawai (Y)

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan indikator yang disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima tingkat jawaban, yaitu:

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen terlebih dahulu diuji melalui:

1. **Uji Validitas**, untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian.
2. **Uji Reliabilitas**, untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik, yang meliputi:

- Uji normalitas, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.
- Uji multikolinearitas, untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antarvariabel independen.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Komunikasi
- X₃ = Disiplin Kerja
- e = Error

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta arah hubungan yang terjadi.

4. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yaitu:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak.

3. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang yang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Palembang yang memiliki tugas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kebudayaan. Dinas Kebudayaan Kota Palembang memiliki peran strategis dalam menjaga, melestarikan, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi kebudayaan daerah sebagai bagian dari identitas masyarakat Kota Palembang.

Sebagai kota yang memiliki nilai historis tinggi dan merupakan salah satu pusat perkembangan kebudayaan sejak masa Kerajaan Sriwijaya, Kota Palembang memiliki berbagai kekayaan budaya berupa warisan budaya benda maupun tak benda. Oleh karena itu, Dinas Kebudayaan Kota Palembang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan berbagai program kebudayaan, seperti pelestarian cagar budaya, pengelolaan museum, pembinaan seni budaya, pelestarian sejarah daerah, serta pengembangan sumber daya manusia bidang kebudayaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Kebudayaan Kota Palembang berpedoman pada Peraturan Wali Kota Palembang Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Struktur

organisasi yang dimiliki terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, beberapa bidang teknis, serta jabatan fungsional yang mendukung pelaksanaan program dan kegiatan kebudayaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari motivasi (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Hasil Analisis Data

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden, sehingga nilai r tabel yang digunakan sebesar 0,197.

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel motivasi, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel (0,197). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian telah mampu merepresentasikan masing-masing variabel penelitian secara tepat.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,964, variabel komunikasi sebesar 0,964, variabel disiplin kerja sebesar 0,957, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,953.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Selain itu, hasil pengamatan melalui grafik Normal Probability Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut memperkuat kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel motivasi sebesar 4,085, komunikasi sebesar 3,959, dan disiplin kerja sebesar 4,090. Seluruh nilai VIF tersebut berada di bawah nilai 10 dan nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,124 + 0,334X1 + 0,293X2 + 0,313X3 + e$$

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 7,124 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai berada pada nilai sebesar 7,124.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,334 dengan nilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,334 satuan, dengan asumsi variabel komunikasi dan disiplin kerja berada dalam kondisi tetap.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,293 dengan nilai positif menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,293 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,313 dengan nilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,313 satuan, dengan asumsi variabel motivasi dan komunikasi tetap.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik tingkat motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi diperoleh nilai **R sebesar 0,959**. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan bernilai positif.

Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pada aspek motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Selanjutnya, hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai **Adjusted R Square sebesar 0,917**. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan atau variasi kinerja pegawai sebesar **91,7%**, sedangkan sisanya sebesar **8,3%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, maupun faktor individual pegawai.

Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi dari berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi internal pegawai dan organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, komunikasi yang efektif akan memperlancar koordinasi pekerjaan, sedangkan disiplin kerja akan memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai aturan dan target organisasi.

Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t, variabel motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Riska (2024) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh Dinas Kebudayaan Kota Palembang dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Komunikasi memiliki peranan penting dalam organisasi karena menjadi sarana penyampaian informasi, instruksi, serta koordinasi antarpegawai maupun antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang berjalan secara efektif dapat mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, mempercepat penyelesaian tugas, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Afandi (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, dan instruksi dari satu pihak kepada pihak lainnya sehingga tercipta kesamaan pemahaman dalam menjalankan pekerjaan.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tumilaar (2015) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula efektivitas kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial, variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2020) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan sikap tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Ramadhan (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu strategi penting bagi Dinas Kebudayaan Kota Palembang dalam meningkatkan kualitas dan pencapaian kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga faktor tersebut secara bersamaan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi.
3. Variabel komunikasi secara parsial juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, baik antara pimpinan dengan pegawai maupun antarpegawai, mampu meningkatkan koordinasi kerja sehingga mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal.
4. Variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan

bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan, ketepatan waktu, serta penyelesaian tugas memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas dan hasil kerja pegawai.

5. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi terbesar yaitu sebesar 0,334 dibandingkan dengan variabel komunikasi dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. O. A., & Sadono, T. P. (2025). Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Tomia Timur Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Organisasi*, 8(1), 18–34.
- Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 3(3), 189–203.
- Anggraeni, L. A. (2020). *Pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik dimoderasi motivasi kerja terhadap kinerja guru* (Disertasi). STIE Malangkeucwara.
- Aprelyani, S. (2024). Peran disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Dinasti Health and Pharmacy Science*, 2(1), 18–24.
- Awaludin, A., Kartini, T., & Palahudin, P. (2025). Produktivitas kerja karyawan berbasis motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(3), 292–301.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghania, I., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan PT Tunas Segar Indah. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 77–85.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husein, H., Basem, Z., & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen sumber daya manusia (SDM era digital)*.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 148–155.
- Kaporina, R., & Amri, U. (2024). Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Strategi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 90–98.
- Kusnadi, I. H., Dinarwati, S., & Suparman, A. (2020). Kinerja bidang pengelolaan pasar dalam pemungutan retribusi pasar pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Subang. *The World of Financial Administration Journal*, 1(1), 24–46. <https://doi.org/10.37950/wfaj.v1i1.756>

- Liliana, L., & Mayasari, V. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi dan kemampuan finansial terhadap minat melanjutkan studi pada dosen di Universitas Tridinanti Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 38–46.
- Ma'rifat, R. A., & Suraharta, I. M. (2024). Pengaruh komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2, 306–312.
- Maulana, I., & Susanto, S. (2025). Peningkatan kinerja karyawan berkualitas: Peran motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. *Solusi*, 23(1), 157–169.
- Muhtar, S. A., & Rahmawati, S. D. (2025). Efektivitas kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Idarotuna: Journal of Administrative Science*, 6(1), 99–111.
- Naningsih, N., Handayani, S., Yuniningsih, T., Suriadi, S., Sangkala, M., Kasmawaru, K., et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (SDM era digital)*.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Lembaga Palembang. *Jurnal Manajemen*, 3, 63–77.
- Pratama, A. A., Hasibuan, D. A., Sabili, K. R., Sayyaf, N., Mujahid, A., Shila, N. F., & S, Z. L. (2024). Teori komunikasi organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Komunikasi*, 8, 3151–3158.
- Putri, N. M., & Isnawati, S. (2024). Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Angkasa Pura Logistik Semarang). *Journal of Management and Business (JOMB)*, 6(3), 1215–1223. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i3.8801>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.
- Ramadhan, A. F., & Prio, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor publik. *Jurnal Riset Manajemen*, 5(3), 178–189.
- Riska, K., Liliana, & Amri, U. (2024). Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Interbis Sejahtera Palembang. *Strategi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 63–71. <https://doi.org/10.52333/strategi.v14i2.950>
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*.
- Saputra, M. (2025). Determinasi kinerja pegawai: Peran motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. *Journal of Management and Sharia Business*, 2(1).
- Sasmita, N. A., Mustika, M. D., & Psikologi, F. (2019). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi employee. *Jurnal Psikologi*, 5(2), 105–114.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 145–156.
- Syafei, D., Kusuma, M. H., Muznah, M., & Yulanda, P. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 4(2), 76–96.
- Tumilaar, B. R. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 1236–1247.
- Waru, A. P. D. T., Andriani, R., & Janah, Y. (2024). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 12–16.

- Winda, Tsulatsiah, S., Nabila, P., Amini, A., Suciono, M. W., & Sapriadi, M. H. (2024). Peran komunikasi dalam konteks organisasi. *Jurnal Komunikasi dan Organisasi*, 8(6), 116–122.
- Yuniarti, R. (2021). *Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis)*.
- Zahra, S. S. F. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 92–97.
- Zahrah, N. F., Fijriah, L. L., Safitri, Y., & Bachtiar, M. (2025). Peran strategis motivasi dan pemberdayaan SDM dalam manajemen organisasi: Tinjauan teoritis. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 114–127.