

DISIPLIN, MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI DAN PENGARUHNYA PADA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN MIJEN KOTA SEMARANG

Fery Setia Utama¹, Artha Febriana²

^{1,2}Universitas Dian Nuswantoro, Jl. Imam Bonjol No.207, Semarang, Indonesia
Email: 211202107061@mhs.dinus.ac.id

Article History

Received: 23-05-2025

Revision: 26-05-2025

Accepted: 26-05-2025

Published: 26-05-2025

Abstract: This study aims to analyze the influence of discipline, intrinsic motivation, and communication on employee performance at the Mijen District Office, Semarang City. This study uses a quantitative approach and data is collected through questionnaires distributed to 148 employees. Using SPSS 25 software, data analysis was carried out using multiple linear regression to evaluate the influence of independent variables on dependent variables. (1) discipline has a positive and significant effect on employee performance, (2) intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performance, and (3) communication has a positive and significant effect on employee performance. These variables together explain 59.9% of the variation in employee performance. These findings indicate that increasing discipline, intrinsic motivation, and effective communication can significantly improve employee performance.

Keywords: Discipline, Intrinsic Motivation, Communication, and Employee Performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi intrinsik, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mijen Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 148 pegawai. Dengan menggunakan software SPSS 25, analisis data dilaksanakan menggunakan regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (1) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel ini secara bersama-sama menjelaskan 59,9% variasi dalam kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan peningkatan disiplin, motivasi intrinsik, serta komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai.

How to Cite: Utama, F.S & Febriana, A. (2025). Disiplin, Motivasi Intrinsik, Komunikasi Dan Pengaruhnya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mijen Kota Semarang. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (2), 4882-4895. [10.54373/ifijeb.v5i2.3218](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i2.3218)

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, instansi pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian dari Aparatur Negara memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan

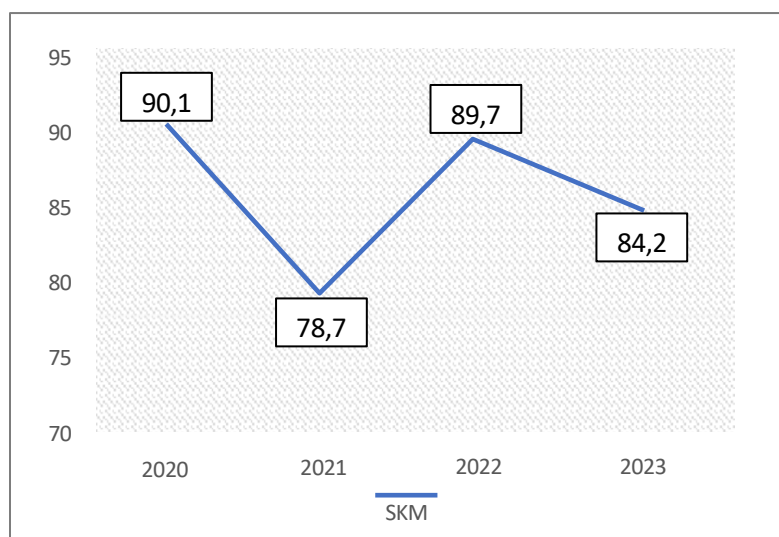
publik. Mereka dituntut untuk melayani masyarakat secara adil dan merata, dengan tetap berpegang pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Gorang et al., 2022). Kajian mengenai kinerja pegawai menjadi fokus banyak penelitian di bidang sumber daya manusia, karena kinerja berperan penting dalam pengembangan dan pengelolaan sistem kerja, baik di perusahaan maupun instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang optimal menjadi salah satu faktor kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi (Agustriani et al., 2022).

Disiplin menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Agustriani et al., 2022), disiplin kerja digunakan oleh manajer untuk membangun interaksi dengan staf, meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, serta mendorong perubahan perilaku ke arah yang lebih positif. Pegawai yang disiplin akan mematuhi aturan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu. Hal ini diperkuat oleh (Aryani et al., 2022), (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024), serta (Elisnawati et al., 2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin, motivasi intrinsik juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja. Menurut (Nurhadi, 2021), motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri individu tanpa memerlukan rangsangan eksternal. Keinginan untuk berkembang dan mencapai aktualisasi diri menjadikan pekerjaan terasa lebih bermakna (Nurul Hidayah et al., 2022). Hal ini didukung oleh penelitian (Ersanko Pratiwi et al., 2019) dan (Lawolo et al., 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga berpengaruh adalah komunikasi. (Laksono & Wilasittha, 2023) menjelaskan bahwa miskomunikasi dalam aktivitas kerja dapat diminimalkan dengan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang baik antar pegawai sangat penting agar pesan kerja dapat dipahami dengan jelas. Jika informasi tersampaikan dengan tepat, maka efektivitas kerja akan meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Bahri et al., 2022), (Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra et al., 2021), dan (Saleh et al., 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Objek penelitian ini yaitu Kantor Kecamatan Mijen. Menurut data dan wawancara awal kepada pegawai kantor kecamatan mijen menunjukkan bahwa pelayanan masyarakat selama ini belum optimal serta cenderung menurun. Perihal ini bisa diketahui dari data nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Kecamatan Mijen dari tahun 2020 hingga 2023 pada grafik berikut:



Gambar 1. Grafik Nilai SKM Kecamatan Mijen Kota Semarang Tahun (2020-2023)

Keterangan: <64,99=Tidak Baik, 65,00-76,60=Kurang Baik,

76,61-88,30=Baik, >88,31=Sangat Baik

Sumber: SDM Pelayanan Publik Kantor Kecamatan Mijen

Berdasarkan grafik diatas skor nilai SKM (Survey Kepuasan Masyarakat) Kecamatan Mijen yang terjadi pada tahun 2020 bernilai 90,1 hal ini masuk kategori sangat baik yang menunjukkan bahwa pelayanan publik berjalan optimal. Sedangkan pada tahun 2021 bernilai 78,7 termasuk dalam kategori baik yang menunjukkan adanya penurunan kepuasan dari masyarakat dengan pelayanan publik dikantor kecamatan. Pada tahun 2022 sejumlah 89,7 perihal ini masuk kategori sangat baik yang mengindikasikan adanya perbaikan pelayanan dikantor kecamatan. Tetapi pada tahun 2023 sebesar 84,2 ini masuk dalam golongan baik yang menunjukkan pelayanan kembali menurun. Dari data diatas terlihat jika terdapat ketidakstabilan nilai SKM dari tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja pelayanan publik di Kecamatan Mijen disebabkan oleh faktor sumber daya manusia yang bekerja di wilayah tersebut. Ketidakstabilan kinerja pegawai diduga karena kurangnya disiplin kerja dari pegawai, rendahnya motivasi intrinsik kerja, dan komunikasi yang tidak efektif di dalam organisasi. Perihal ini diperkuat dengan hasil pra-survey yang saya lakukan terhadap 15 pegawai pada kantor kecamatan mijen. Hasil pra-survei bisa diamati pada tabel 1:

Tabel 1. Hasil Pra-survei Pegawai Kecamatan Mijen Kota Semarang

Variabel	No	Pernyataan	Jawaban	
			Ya	Tidak
Disiplin	1	Saya hadir tepat waktu di tempat kerja setiap hari	87%	13%

	2	Saya selalu mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja	60%	40%
	3	Saya mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan	80%	20%
Motivasi Intrinsik	1	Saya merasa termotivasi atas keberhasilan yang saya capai	80%	20%
	2	Penghargaan yang diberikan oleh instansi memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	87%	13%
	3	Saya merasa kesempatan untuk pengembangan diri memotivasi saya dalam bekerja	66%	33%
Komunikasi	1	Saya berkomunikasi dengan bijaksana kepada atasan dan rekan kerja	87%	13%
	2	Saya merasa terbuka terhadap Feedback yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja	67%	33%
	3	Saya aktif berbagi informasi penting dengan tim atau rekan kerja	87%	13%
	4	Adanya pengurangan tugas yang tidak pasti dikantor kecamatan selalu dikomunikasikan	87%	13%
Kinerja Pegawai	1	Saya merasa bahwa hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan oleh instansi	80%	20%
	2	Saya selalu dapat mencapai target dalam kinerja saya	67%	33%
	3	Saya menyelesaikan tugas dengan efektif bersama rekan kerja	87%	13%

Sumber: Data penelitian pra-survei (2025)

Berdasarkan data Tabel 1 kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mijen masih dipengaruhi oleh beberapa faktor internal. Pada aspek disiplin kerja, sebanyak 40% pegawai belum mematuhi peraturan, yang dapat mengganggu produktivitas tim, menciptakan ketimpangan beban kerja, dan menurunkan moral pegawai lainnya. Dari sisi motivasi intrinsik, 33% pegawai menyatakan bahwa program pengembangan diri belum mampu memotivasi mereka secara optimal, yang kemungkinan disebabkan oleh kurangnya sosialisasi, keterbatasan akses, atau ketidaksesuaian program dengan kebutuhan pegawai. Dalam hal komunikasi, 33% pegawai merasa kurang adanya keterbukaan terhadap feedback dari atasan maupun rekan kerja, yang menunjukkan masih adanya hambatan dalam komunikasi dua arah karena budaya organisasi yang kurang terbuka atau rendahnya kepercayaan. Selain itu, dari indikator kinerja langsung, 33% pegawai belum aktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi kerja, mencerminkan rendahnya proaktivitas dan dorongan untuk berinovasi. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Disiplin, Motivasi Intrinsik,

Komunikasi Dan Pengaruhnya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mijen Kota Semarang”

Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai

Menurut (Agustriani et al., 2022) tingkat disiplin yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, sebab disiplin menciptakan lingkungan kerja yang tertib serta teratur. Pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus serta termotivasi untuk menggapai target organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024) disiplin kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan ini, jadi dirumuskan hipotesis, yaitu:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai

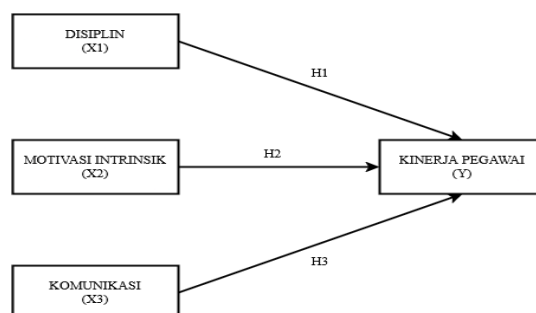
Motivasi intrinsik ialah dorongan yang berasal dari dalam diri individu, tanpa membutuhkan rangsangan eksternal. Peningkatan motivasi intrinsik ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai saat menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka (Lawolo et al., 2021). Perihal ini sesuai (Ersanko Pratiwi et al., 2019) motivasi intrinsik berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan ini, jadi dirumuskan hipotesis, yaitu:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, mendorong motivasi kerja, serta secara signifikan memengaruhi efektivitas dan produktivitas pegawai, jadi berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai (Laksono & Wilasittha, 2023). Perihal ini didukung (Bahri et al., 2022) komunikasi berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan ini, jadi dirumuskan hipotesis, yaitu:

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mengandalkan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk melakukan generalisasi temuan. Fokus utama penelitian ini adalah tentukan bagaimana variabel independen serta variabel dependen berinteraksi satu sama lain.

Populasi penelitian ini yaitu semua pegawai kantor kecamatan mijen kota semarang. Terdiri dari kantor kecamatan dan 14 kelurahan dengan jumlah pegawai 102 ASN dan 46 Non ASN. Teknik pengambilan sampel dipakai yaitu sampling jenuh yang di mana seluruh anggota populasi menjadi sampel dengan jumlah 148 pegawai.

Teknik untuk pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, serta kuesioner. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu ataupun kelompok terhadap peristiwa sosial yang sedang terjadi. Skala Likert terdiri (1) STS/Sangat Tidak Setuju; (2) TS/Tidak Setuju; (3) N/Netral; (4) Setuju; serta (5) SS/Sangat Setuju (Fakhirah et al., 2022). Metode analisis dipakai penelitian ialah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik serta analisis regresi linear berganda.

Definisi Operasional dan Pengukuran

Variabel pada penelitian ini, yakni:

1. Disiplin (X1), Adapun indikator yang jadi dasar dari disiplin menurut (Aryani et al., 2022) yakni Kehadiran, ketaatan pada aturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta bekerja etis.
2. Motivasi Intrinsik (X2), Adapun indikator motivasi intrinsik menurut (Lawolo et al., 2021) yaitu Keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.
3. Komunikasi (X3), Adapun indikator komunikasi menurut (Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra et al., 2021) yaitu Kebijaksanaan, penerimaan dalam feedback, berbagi informasi, dan pengurangan tugas yang tidak pasti.
4. Kinerja (Y), Adapun indikator komunikasi menurut (Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra et al., 2021) yaitu Kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kerja sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Sampel penelitian ini terdiri dari 148 responden yang berpartisipasi dari semua pegawai di kecamatan Mijen Kota Semarang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah pegawai laki-laki sejumlah 78 orang (52,7%) sementara pegawai perempuan sebanyak 70 orang (47,3%). Usia responden berkisar antara 21-30 tahun sejumlah 19 orang (12,8%), rentan usia antara 31-40 tahun sejumlah 49 orang (33,1%), rentan usia antara 41-50 sejumlah 45 (30,4%), dan rentan usia antara >50 tahun sebanyak 35 orang (23,6%).

Uji Validitas

Uji validitas bermaksud guna menilai apakah suatu kuesioner bisa dikatakan valid ataupun tidak (Prasetyo M, 2022). Dalam pengujian ini, kuesioner valid jikalau r hitung $>$ r tabel. Bersumber hasil uji validitas, jika pernyataan mengidentifikasi variabel disiplin, motivasi intrinsik, komunikasi serta kinerja pegawai didapatkan nilai r hitung $>$ r tabel sejumlah 0,161 hingga semua pertanyaan dikatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin	Kehadiran	0.609	0.161	Valid
	Ketaatan pada aturan kerja	0.591	0.161	Valid
	Ketaatan pada standar kerja	0.656	0.161	Valid
	Tingkat kewaspadaan	0.674	0.161	Valid
	Bekerja etis	0.692	0.161	Valid
Motivasi Intrinsik	Keberhasilan	0.795	0.161	Valid
	Penghargaan	0.650	0.161	Valid
	Pekerjaan itu sendiri	0.658	0.161	Valid
	Tanggung jawab	0.636	0.161	Valid
	Pengembangan	0.753	0.161	Valid
Komunikasi	Kebijaksanaan	0.715	0.161	Valid
	Penerimaan dalam feedback	0.780	0.161	Valid
	Berbagi informasi	0.695	0.161	Valid
	Pengurangan tugas yang tidak pasti	0.641	0.161	Valid
Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	0.754	0.161	Valid
	Kuantitas kerja	0.665	0.161	Valid
	Tanggung jawab	0.663	0.161	Valid
	Inisiatif	0.740	0.161	Valid
	Kerja sama	0.664	0.161	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen digunakan untuk menentukan apakah data dari penelitian ini dapat diandalkan ataupun tidak (Prasetyo M, 2022). Sebuah variabel dikatakan reliabel jikalau hasilnya menunjukkan Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Prasetyo M, 2022). Berdasarkan hasil pengujian, semua variabel dikatakan reliabel dengan skor totalnya $>$ 0,6. Hasil uji reliabilitas, yaitu:

Tabel 3. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Disiplin	0.647	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0.742	Reliabel
Komunikasi	0.667	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.732	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov dipakai buat menguji kenormalan data. Distribusi data disebut normal jikalau nilai signifikan $< 0,05$ (Prasetyo M, 2022). Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov asimptotik residual yang diperoleh dari uji normalitas adalah 0,068 dengan taraf signifikansi 0,092. Perihal ini memperlihatkan jika pengumpulan data penelitian ini dapat dikatakan baik (normal), karena data residualnya terdistribusi secara teratur. Nilai signifikansi $> 5\%$ (0,05) memperlihatkan model ini layak dipakai selaku model penelitian. Hasil uji normalitas, yakni:

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12246116
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.054
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Multikolinearitas

Dalam kasus di mana tidak ada korelasi antara variabel bebas, model tersebut dianggap memiliki regresi yang baik. Hasil uji multikolinearitas ini memperlihatkan tidak ada multikolinearitas atau korelasi antara variabel independen sebab toleransi $> 0,1$ serta VIF < 10 . Hasil uji multikolinearitas, yakni:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin (X ₁)	0,372 > 0,1	2,689 < 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Intrinsik (X ₂)	0,347 > 0,1	2,882 < 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komunikasi (X ₃)	0,357 > 0,1	2,80 2 < 10	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu heteroskedastisitas tidak ada. Uji Glejser meregresikan nilai absolut residual (AbsRes) terhadap variabel independen untuk menguji heteroskedastisitas. Sehingga tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, nilai signifikansi > 0,05 (Prasetyo M, 2022). Mengingat hasil uji heteroskedastisitas > 0,05 sehingga bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas ataupun dengan kata lain tidak ada varians yang sama. Hasil pengujian heteroskedastisitas berdasarkan Uji Glejser, yakni:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.314	.837		.376	.708
Disiplin	.006	.062	.014	.101	.920
Motivasi Intrinsik	.028	.054	.072	.510	.611
Komunikasi	-.012	.064	-.025	-.183	.855

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Simultan (Uji-F)

Fokus uji ini adalah mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas serta variabel terikat. Sebagai hasil dari kriteria uji Anova, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig\ F > 5\%$ (0,05) jadi H₀ diterima serta H_a ditolak. Ini memperlihatkan $F_{hitung} 71,783 > F_{tabel} 2,67$, dan signifikan 0,000 < 0,05, yang menunjukkan H₀ ditolak serta H_a diterima. Disimpulkan bahwa disiplin (X₁), motivasi intrinsik (X₂), dan komunikasi (X₃) berarti positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hasil uji f, yakni:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.974	3	92.325	71.783	.000 ^b
	Residual	185.208	144	1.286		
	Total	462.182	147			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Motivasi Intrinsik

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian data memperlihatkan bahwa R Square yang didapatkan yaitu 0,599. hingga bisa disebutkan variabel independen berpengaruh terhadap 1 variabel dependen sejumlah 59,9%. Sebaliknya, sejumlah 40,1% variabel dependen dijelaskan sebagai faktor lain yang tidak dibahas di penelitian ini. Hasil dari uji koefisien determinasi, yakni:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.591	1.13409

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Motivasi Intrinsik

Sumber: Data diolah (2025)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk evaluasi hubungan sebab akibat serta dampak dari variabel independen dan dependen di penelitian. Hasil analisis ini, yakni:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.084	1.260		3.240	.001
	Disiplin	.295	.094	.272	3.146	.002
	Motivasi Intrinsik	.357	.081	.393	4.391	.000
	Komunikasi	.195	.097	.179	2.025	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2025)

Bersumber tabel 9, rumus regresi didapatkan yakni:

$$Y = 0,272 X_1 + 0,393 X_2 + 0,179 X_3 + e$$

Bersumber dari rumus, sehingga bisa diuraikan:

1. Koefisien regresi disiplin (β_1) positif sejumlah 0,272 menunjukkan bagaimana peningkatan disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi motivasi intrinsik (β_2) positif sejumlah 0,393 menunjukkan bagaimana peningkatan lingkungan kerja meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi komunikasi (β_3) positif sejumlah 0,179 menunjukkan bagaimana peningkatan motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji-t)

Pada dasarnya, uji statistik t memperlihatkan seberapa besar dampak masing-masing variabel independen terhadap penjelasan variabel dependen. Pedoman berikut berlaku saat menginterpretasi hasil jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen berpengaruh dan signifikan. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima serta H_a ditolak, yang memperlihatkan variabel independen dan variabel dependen tidak berpengaruh dan signifikan. Hasil uji parsial, yakni:

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	T_{hitung}	Nilai Sig.	Keterangan
Disiplin (X_1)	3,146 > 1.97669	0,002 < 0,05	Terdapat pengaruh dan signifikan antara X_1 terhadap Y
Motivasi Intrinsik (X_2)	4,391 > 1.97669	0,000 < 0,05	Terdapat pengaruh dan signifikan antara X_2 terhadap Y
Komunikasi (X_3)	2,025 > 1.97669	0,045 < 0,05	Terdapat pengaruh dan signifikan antara X_3 terhadap Y

Sumber: Data diolah (2025)

DISKUSI

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil analisis data, hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima karena koefisien uji regresi disiplin sejumlah $0,272 > 0,05$. Nilai uji t sejumlah $3,146 > 1.97669$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Menurut uji statistik yang dilakukan bahwa variabel (X_1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, variabel disiplin kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dengan mematuhi peraturan di tempat kerja mereka. Temuan penelitian ini sesuai (Agustriani et al., 2022; Aryani

et al., 2022; Eius Lestari & Desty Febrian, 2024; dan Elisnawati et al., 2023) juga menemukan disiplin kerja berdampak positif serta signifikan pada pegawai.

Pengaruh Motivasi intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data memperlihatkan variabel motivasi intrinsik (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien uji regresi motivasi intrinsik sejumlah $0,393 > 0,05$, dengan nilai uji t sejumlah $4,391 > 1,97669$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$, jadi hipotesis kedua penelitian dapat diterima. Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi intrinsik, di mana kesempatan pengembangan diri yang diperoleh di tempat kerja dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Perihal ini sesuai (Ersanko Pratiwi et al., 2019; Kerja et al., 2021; Nurhadi, 2021; dan Nurul Hidayah et al., 2022) memperlihatkan motivasi intrinsik berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien uji regresi komunikasi $0,179 > 0,05$. Nilai uji t sejumlah $2,025 > 1,97669$ dengan signifikan $0,045 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian diterima. Menurut uji statistik yang dilakukan, variabel komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi variabel komunikasi, dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja mungkin berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Sesuai (Bahri et al., 2022; Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra et al., 2021; Laksono & Wilasittha, 2023) memperlihatkan komunikasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengidentifikasi permasalahan terkait rendahnya pemahaman akan pengaruh disiplin, motivasi intrinsik, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mijen Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan menganalisis seberapa besar kontribusi ketiga faktor tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian memperlihatkan faktor terkuat yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi intrinsik. Hal ini dicerminkan dari pegawai yang memiliki dorongan kuat dari dalam diri, semacam semangat untuk berprestasi, keinginan untuk berkembang, serta kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka lebih proaktif, bertanggung jawab, dan berdedikasi dalam menyelesaikan tugas. Disiplin adalah faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini diwujudkan dari pegawai yang mematuhi aturan, hadir tepat waktu,

dan bekerja sesuai prosedur mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan teratur. Disiplin ini menjadi pondasi bagi terciptanya lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Sementara itu, faktor ketiga yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah komunikasi. Hal ini dibuktikan dari pegawai yang berkomunikasi secara efektif juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Komunikasi yang baik membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mencegah kesalahpahaman, serta memperkuat kerja sama antar pegawai.

SARAN

Berdasarkan temuan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai disarankan agar instansi memperkuat faktor ini melalui penyediaan program pengembangan diri, pemberian penghargaan non-material, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendorong aktualisasi diri. Disiplin kerja juga perlu ditingkatkan dengan penegakan aturan yang konsisten, sistem evaluasi berbasis kinerja, dan penanaman etika kerja. Sementara itu, komunikasi sebagai variabel dengan pengaruh paling rendah tetap perlu diperbaiki melalui pelatihan komunikasi, forum diskusi rutin, serta sistem umpan balik terbuka guna mendukung koordinasi tim dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

REFERENSI

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., Nurhadian, A. F., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bandung, P. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Salah Satu Instansi Di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, & Woro Utari. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Ii Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. *Journal of*

Applied Management and Accounting Science, 2(2), 104–115.
<https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.39>

- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Ersanko Pratiwi, Edeline Idawati, & Lusiana. (2019). Influence of Service Leadership, Work Satisfaction, and Intrinsic Motivation Against Teacher Performance on Lentera Harapan Sangihe School. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85–93.
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio E-Kons*, 14(2), 117. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.11863>
- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Lawolo, O., Salfadri, & Begawati, N. (2021). *PADANG The Effect Of Work Involvement , Intrinsic Motivation And Work Stress On Employee Performance At Hotel Grand Inna Padang Otonia Lawolo ; Salfadri ; Nova Begawati Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Ekasakti Email : otonialawolo@gmail. 2*, 289–303.
- Nurhadi, N. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia). *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(1), 13–26.
- Nurul Hidayah, Balya Hidayat, & Reni Agustina. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Di Kalibaru. *Ekosiana Jurnal Ekonomi Syari Ah*, 9(1), 46–63. <https://doi.org/10.47077/ekosiana.v9i1.208>
- Prasetyo M, F. A. (2022). *Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis publikasi.dinus.ac.id/index.php/jmdb. JMDB Jurnal Manajemen Dan Dinamika Bisnis Publikasi.Dinus.Ac.Id/Index.Php/Jmdb*, 2(1), 1–13.
- Saleh, M., Zulkifli, & Zamora, R. (2022). *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*. 2(4), 671–680.