

KINERJA ANGGOTA BPD DI KECAMATAN LASEM DAN PERAN YANG MEMPENGARUHINYA

Khanda Eka Meylana Andriano¹⁾, Susanti Dwi Ilhami²⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas YPPI Rembang
khandaeka3@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

An institution is said to be successful by observing the performance of its employees in carrying out the roles and responsibilities assigned to them. This study was conducted to demonstrate the impact of work motivation, work discipline, and communication on the performance of members of the Village Consultative Body in Lasem District. The research population involves 144 BPD employees in Lasem District, with the entire population being the research sample. (sampel jenuh). Data were collected using a questionnaire. Multiple linear regression analysis serves as a tool for analyzing and presenting results. These findings show that the variables of work motivation and communication have a significantly positive effect on the performance of BPD members in Lasem District, while the work discipline variable has a positively insignificant effect on the performance of BPD members in Lasem District. The findings from the determination test explain that 43.1% of the observed independent variables can explain the dependent variable, while the remaining 66.9% is explained by variations in other variables not discussed in this study.

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

1. PENDAHULUAN

Organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem yang dianggap mampu dari sekelompok orang yang melaksanakan tugas demi mencapai tujuan bersama (Busro, 2018). Sumber daya manusia wajib memperoleh perhatian yang lebih serius dari manajemen organisasi dalam proses mencapai tujuan organisasi. Kinerja diartikan sebagai dampak yang diperoleh individu maupun kelompok yang melaksanakan tugas demi suatu instansi sesuai dengan peran dan tanggung jawab demi visi misi dan ditetapkan instansi tanpa melanggar norma yang ditetapkan (Busro, 2018). Disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi adalah beberapa penyebab yang dapat memberi perubahan pada kinerja (Gunawan et al., 2020; Rastana et al., 2021).

Kesanggupan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu dan keinginan motivasi untuk melakukan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi (Busro, 2018). Menurut Pinder dan Yolanda dan Kurniasari (2023), motivasi kerja mencakup kombinasi kekuatan dari sumber internal dan eksternal yang mendukung mulai siap bekerja, arah, format, jangka waktu, dan intensitas. Temuan dari Gunawan et al. (2020), Yolinda dan Marlius (2023) menemukan motivasi kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan Yolanda dan Kurniasari (2023) mempunyai temuan dimana motivasi kerja berdampak negatif signifikan pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap mental seseorang atau kelompok yang selalu ingin mengikuti atau mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Sementara itu, disiplin didefinisikan sebagai semua aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu (Herawati dalam Feel, dkk., 2018). Temuan dari Feel et al. (2018) dan Rastana et al. (2021), disiplin kerja memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. Di sisi lain, temuan berbeda dari Uleng et al. (2023) memperlihatkan dampak disiplin kerja tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan tahapan pengiriman informasi, konsep, atau pemahaman dari individu yang dapat memahaminya dengan tujuan tertentu (Indriasari, 2020). Menurut Devito dalam Busro (2018), komunikasi adalah tindakan yang dilakukan oleh orang yang mengirim dan menerima, dengan kesempatan untuk memberikan umpan balik. Penelitian oleh Nur et al. (2020) dan Indriasari et al. (2020) menemukan bahwa komunikasi mempunyai efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Di sisi lain, temuan berbeda dari Hapsir (2018) memperlihatkan komunikasi mempunyai efek negatif signifikan pada kinerja karyawan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya BPD bertanggungjawab kepada Bupati dan masyarakat desa dengan membuat dan menyampaikan laporan kinerja BPD dalam 1 tahun anggaran (Permendagri No. 110 Tahun 2016). Untuk mengetahui kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi anggota BPD di Kecamatan Lasem, maka peneliti melakukan kegiatan pra survei, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Pra Survei Kinerja BPD Di Kecamatan Lasem

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1	Apakah BPD melaksanakan tugas menggali, menampung, mengelola dan menyalurkan aspirasi masyarakat?	100	0
2	Apakah BPD melaksanakan tugas menyelenggarakan musyawarah BPD?	100	0
3	Apakah BPD melaksanakan tugas menyelenggarakan musyawarah desa?	100	0
4	Apakah tanggung jawab BPD termasuk membahas dan menyetujui rancangan peraturan desa?	100	0
5	Apakah BPD melaksanakan tugas pengawasan terhadap kinerja kepala desa?	100	0
6	Apakah tanggung jawab BPD untuk mengevaluasi laporan keterangan penyelenggaraan pemerintahan desa dilaksanakan?	100	0
7	Apakah BPD melaksanakan tugas menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan pemerintah desa dan lembaga desa lainnya?	100	0
8	Apakah BPD melaksanakan tugas membuat dan melaporkan laporan kinerja pelaksanaan tugas dalam 1 (satu) tahun anggaran kepada Bupati melalui camat?	0	100
9	Apakah BPD melaksanakan tugas menyampaikan laporan kinerja BPD kepada Kepala Desa dan Forum Musyawarah Desa secara tertulis dan / atau lisan?	0	100

Tabel 1 menerangkan, BPD yang berada pada 20 desa di Kecamatan Lasem dapat disimpulkan bahwa kinerja BPD di Kecamatan Lasem belum maksimal, dibuktikan dengan pertanyaan nomor 1 sampai dengan 7 dengan jawaban “Ya” pada masing-masing pertanyaan sebesar 100% dan pada pertanyaan nomor 8 dan 9 dengan jawaban “Tidak” pada masing-masing pertanyaan sebesar 100%. Kinerja BPD di Kecamatan Lasem diasumsikan masih perlu ditingkatkan adanya permasalahan yang dihadapi BPD, seperti anggota BPD yang kurang memahami kelembagaan BPD, anggota yang mangkir saat rapat internal BPD maupun dengan lembaga desa dan hubungan baik antar anggota BPD maupun dengan anggota lembaga desa lainnya. Hal ini terlihat dari beberapa pernyataan terkait fenomena pada hasil pra survei, sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Anggota BPD Di Kecamatan Lasem

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
Motivasi Kerja			
1	Saya mengetahui dan memahami pekerjaan saya dalam organisasi.	37,5	62,5
2	Saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan organisasi.	45	55
3	Saya dapat mengaktualisasikan kemampuan saya untuk organisasi	25	75
Disiplin Kerja			
4	Saya mengikuti seluruh agenda organisasi.	50	50
5	Saya melaksanakan seluruh tanggung jawab yang telah diberikan organisasi.	40	60
6	Saya memahami dan mematuhi seluruh peraturan organisasi	37,5	62,5
Komunikasi			
7	Saya menyampaikan informasi tentang pekerjaan kepada anggota lain secara transparan	50	50
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan anggota lain dalam pekerjaan.	35	65
9	Saya mengikuti musyawarah untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.	50	50

Tabel 2 memberi penjelasan mengenai hasil pra survei pada 40 responden anggota BPD di Kecamatan Lasem menunjukkan bahwa sebagian besar anggota tidak memiliki motivasi kerja, dibuktikan dengan pernyataan nomor 1,2 dan 3 dengan jawaban “Tidak” sebesar 62,5%, 55%, dan 75%. Sebagian besar anggota BPD di Kecamatan Lasem tidak memiliki disiplin kerja dibuktikan dengan pernyataan nomor 5 dan 6 dengan jawaban “Tidak” sebesar 60% dan 62,5%. Sebagian besar pada anggota BPD di Kecamatan Lasem tidak memiliki komunikasi yang baik antar anggota BPD dan anggota lembaga desa lainnya dibuktikan dengan pernyataan nomor 8 dengan jawaban “Tidak” sebesar 65%.

Berdasarkan hasil data pra survei dan *gap research* temuan studi sebelumnya mengenai penyebab yang memberi perubahan pada hasil kinerja pegawai dari peneliti satu ke peneliti lainnya. Studi ini dilaksanakan dengan maksud untuk membuktikan bagaimana pemberian dampak dari motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi pada kinerja pegawai. Objek penelitian yang dilakukan adalah anggota Badan Permusyawaratan Desa pada 20 desa di Kecamatan Lasem, Kabupaten Rembang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory adalah teori yang menyatakan adanya keterkaitan antara goal (tujuan) dengan human behavior (perilaku manusia). Menurut Busro (2018) tujuan bersama dan intensitas untuk mencapai tujuan ditentukan oleh perilaku bersama. Tujuan adalah hasil yang diinginkan individu dan atau kelompok dengan berperilaku dan bertindak. Teori ini memiliki fungsi menjelaskan sikap seseorang yang berdasarkan tujuan adalah Goal Setting Theory. Menurut teori ini, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi memengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja

Kemampuan kerja dalam konteks kualitas dan kuantitas disebut kinerja (Khan et al., dalam Busro, 2018). Perilaku pegawai yang tampak dan terwujud saat mereka melakukan tugas di dalam kantor atau di luar kantor disebut kinerja pegawai. Karena kinerja organisasi

bergantung pada kinerja karyawan, seperti yang dinyatakan oleh Maheswari dan Lutvy dalam Gunawan, dkk (2020), setiap karyawan diharuskan untuk memberikan kontribusi yang baik melalui kinerja yang baik.

Menurut Bernadine dalam Gunawan (2020), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, tingkat dimana hasil tindakan mendekati sempurna, yaitu memenuhi tujuan yang diharapkan dari tindakan atau mendekati sempurna secara visual.
- b. Jumlah, durasi, dan kecepatan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dalam satu hari
- c. Ketepatan Waktu: tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang diinginkan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas: Tujuan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit sumber daya yang digunakan.
- e. Kemandirian: tingkat di mana seorang pekerja dapat melakukan tugasnya sendiri tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain atau meminta bantuan mereka untuk mencegah hasil yang tidak menguntungkan.

Motivasi Kerja

Menurut Yolanda dan Kurniasari (2023) motivasi memiliki kata latin *move*, yang berarti dukungan atau pendorong yang menumbuhkan semangat kerja agar mereka dengan sukarela ikut bekerja dengan efektif dan terintegrasi pada setiap upaya mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah kekuatan yang memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan semangat (Gunawan et al., 2020).

Menurut Syahyuti dalam Yolinda dan Marlius (2023) indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu:

- a. Dorongan mencapai tujuan
Individu dengan semangat yang tinggi dalam mewujudkan kinerja yang optimal, yang pada gilirannya akan memengaruhi visi perusahaan.
- b. Semangat kerja
Membantu individu mencapai tujuan perusahaan atau institusi dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih baik.
- c. Inisiatif
Kemampuan karyawan untuk memulai atau meneruskan tugas dengan penuh semangat tanpa didorong oleh orang lain atau atas kehendak mereka sendiri; mereka juga dapat menemukan hubungan dan membuat kombinasi baru.
- d. Rasa tanggung jawab
Memberikan rasa tanggung jawab pada pekerjaan staf untuk memastikan mereka menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja penting karena dapat mewujudkan visi organisasi dengan menghasilkan kinerja yang optimal. Kedisiplinan, menurut Rastana et al. (2021), adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan standar sosial perusahaan yang berlaku. Perasaan bahwa seseorang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dikenal sebagai kedisiplinan. Namun, menurut Jati (2023) "disiplin kerja" didefinisikan sebagai tindakan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat standar organisasi dengan tujuan mewujudkan tata tertib yang baik dalam organisasi. Menurut Feel, dkk (2018) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi: Selama melakukan tugas mereka, karyawan diwajibkan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar mereka merasa nyaman dan nyaman saat bekerja.

- b. Penggunaan waktu secara efektif: Pemimpin diharapkan dapat memanfaatkan waktu yang mereka berikan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Ini berarti mereka tidak harus membuang waktu dari standar pekerjaan.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas: jika seseorang tidak menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh pimpinannya, maka pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- d. Tingkat absensi: semakin tinggi tingkat kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran, semakin disiplin pegawai tersebut.

Komunikasi

Komunikasi mempunyai makna bersama. Menurut Busro (2018), istilah "komunikasi" berasal dari Bahasa Latin dan berarti pemberitahuan. Komunikasi, menurut Indriasari et al. (2020), adalah proses pemindahan informasi, konsep, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain yang dapat menginterpretasikannya dengan tujuan tertentu. Namun, menurut Indriasari (2020), komunikasi biasanya didefinisikan sebagai hubungan atau aktivitas yang berkaitan dengan masalah hubungan. Ini juga dapat berupa komunikasi antara orang-orang secara individu atau kelompok atau sebagai pertukaran pendapat.

Menurut Charoenngam dan Jabin dalam Indriasari (2020) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu:

- a. Bijaksana dan Kesopanan, kebijaksanaan dan kesopanan dalam komunikasi organisasi penting untuk memastikan interaksi yang efektif dan positif di tempat kerja. Kebijakan melibatkan kemampuan menyampaikan pesan dengan bijaksana dan mempertimbangkan konteks dan audiens, sementara kesopanan mengharuskan penggunaan bahasa dan perilaku yang sopan serta menghormati orang lain. Dengan memprioritaskan kedua aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan produktif.
- b. Penerimaan Umpan Balik, umpan balik komunikasi memainkan peran penting dalam organisasi. Ini memfasilitasi pertukaran informasi yang konstruktif antara individu dan tim, memperbaiki komunikasi, kinerja, dan memberikan peluang untuk pertumbuhan. Dengan memperhatikan umpan balik, organisasi dapat terus berkembang dan meningkatkan produktivitas.
- c. Berbagi Informasi dalam komunikasi organisasi meliputi frekuensi dan keberagaman informasi, tingkat transparansi, respons terhadap informasi, dan tingkat kepercayaan di antara anggota tim. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat mengevaluasi efektivitas komunikasi mereka untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang lebih baik.
- d. Memberikan Informasi Tugas, memberikan informasi tugas dalam komunikasi organisasi meliputi jelasnya instruksi, relevansi dengan tanggung jawab individu, responsibilitas dalam penyampaian, dan umpan balik terhadap informasi. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat memastikan efektivitas dalam komunikasi tugas, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.
- e. Mengurangi Ketidakpastian Tugas, indikator mengurangi ketidakpastian tugas dalam komunikasi organisasi mencakup: kejelasan tujuan tugas, ketersediaan informasi yang memadai, komunikasi terbuka, dan dukungan tim dan pimpinan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa yakin dan produktif dalam menyelesaikan tugas mereka.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja karyawan terkait erat dengan motivasi kerja, yang berdampak pada kinerja organisasi. Manajerial atau pimpinan organisasi mengharapkan pegawai untuk berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, peran yang signifikan dari pimpinan atau pimpinan organisasi diperlukan untuk menghasilkan pegawai dengan kinerja yang tinggi. Hubungan Goal Setting Theory dengan motivasi kerja yaitu, goal setting memberikan arah yang jelas tentang apa yang perlu dicapai dan memberikan

rasa pencapaian yang memuaskan ketika tujuan-tujuan tersebut tercapai. Selain itu, dengan adanya target yang spesifik, pegawai cenderung merasa lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan, sehingga meningkatkan motivasi pegawai. Ketika seseorang memiliki tujuan yang menantang namun dapat dicapai, hal itu dapat membangkitkan semangat dan antusiasme yang lebih besar untuk bekerja secara produktif. Selain itu, proses pencapaian tujuan juga memberikan dorongan positif yang dapat memperkuat motivasi kerja seseorang. Dengan demikian, goal setting tidak hanya membantu dalam mengarahkan tindakan, tetapi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja secara keseluruhan.

H1: Diduga terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi dan kinerja

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Kedisiplinan, menurut Rastana et al. (2021), didefinisikan sebagai kesadaran dan komitmen seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah perasaan bahwa seseorang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut Jati (2023), disiplin kerja didefinisikan sebagai tindakan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi dalam seluruh organisasi. Hubungan Goal Setting Theory dengan disiplin kerja yaitu, goal setting memerlukan komitmen untuk mengikuti rencana tindakan yang telah ditetapkan, yang memerlukan ketekunan dan konsistensi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Disiplin kerja memainkan peran penting dalam menjaga motivasi dan semangat saat menghadapi rintangan atau tantangan dalam mencapai tujuan. Dengan mempertahankan disiplin yang tinggi, individu dapat mengatasi godaan untuk menunda-nunda atau mengalihkan perhatian dari tujuan utama. Dengan demikian, goal setting tidak hanya membantu dalam menetapkan arah dan visi, tetapi juga membentuk dasar yang kuat untuk meningkatkan disiplin kerja.

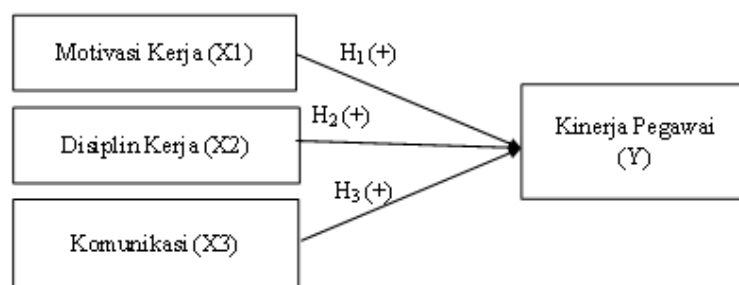
H2: Diduga terdapat hubungan positif signifikan antara disiplin kerja dan kinerja

Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Indriasari et al. (2020), komunikasi adalah proses pemindahan informasi, konsep, atau pemahaman dari satu orang ke orang lain yang dapat memahaminya dengan tujuan tertentu. Widjaya dalam Indriasari (2020) mengatakan bahwa komunikasi biasanya didefinisikan sebagai hubungan atau kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan; namun, komunikasi juga dapat didefinisikan sebagai komunikasi antara orang-orang yang memiliki hubungan atau sebagai saran tukar pendapat. Hubungan Goal Setting Theory dengan komunikasi yaitu, goal setting membutuhkan komunikasi yang efektif antara manajer dan tim, serta antara sesama anggota tim, untuk memastikan pemahaman yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Komunikasi yang baik memungkinkan para anggota tim untuk menyampaikan harapan, kebutuhan, dan tantangan yang dihadapi dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, melalui komunikasi yang terbuka dan transparan, individu dapat menyampaikan kemajuan dalam mencapai tujuan serta meminta umpan balik dan dukungan yang diperlukan. Komunikasi yang efektif juga memfasilitasi kolaborasi antardepartemen atau antartim dalam menetapkan tujuan yang sesuai dengan visi dan strategi organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, goal setting dan komunikasi saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, di mana tujuan bersama dipahami dengan jelas dan diupayakan secara bersama-sama melalui kolaborasi yang efektif.

H3: Diduga terdapat hubungan positif signifikan antara komunikasi dan kinerja.

Uraian hipotesis dan fenomena yang terjadi pada BKD di Kecamatan Lasem, dapat menciptakan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Desain studi ini adalah desain studi korelasional yang disertai pendekatan kuantitatif dengan wawancara. Jenis data merupakan data subjek dengan sumber data primer yang diperoleh langsung tanpa melalui perantara. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa pernyataan dengan pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert, yaitu pemberian angka lima (sangat setuju) hingga angka satu (sangat tidak setuju) pada jawaban responden. Objek penelitian ini adalah anggota BPD di Kecamatan Rembang dengan jumlah populasi sebanyak 144 orang. Keseluruhan anggota populasi akan dijadikan sampel yang dinamakan sampel jenuh.

Studi ini melibatkan dua variabel yaitu variabel motivasi, disiplin dan komunikasi yang berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai berperan sebagai variabel dependen. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Variabel Independen (X)		
Motivasi (X1)	Motivasi kerja adalah sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk melakukan tugas dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan semangat untuk mencapai sasaran (Gunawan et al., 2020).	1) Motivasi untuk mencapai tujuan, 2) Semangat untuk bekerja 3) Inisiatif kreatif 4) Perasaan memiliki tanggung jawab
Disiplin Kerja (X2)	Rastana et al. (2021) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan komitmen seseorang untuk bertindak sesuai peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.	1) Mematuhi semua peraturan organisasi 2) Menghemat waktu 3) Tanggung jawab atas pekerjaan dan tugas 4) Tingkat ketidakhadiran
Komunikasi (X3)	Komunikasi, menurut Indrasari et al. (2020), merupakan tahapan penyampaian informasi dari satu individu dengan individu lain atau kelompok.	1) Bijaksana dan Beretika 2) Menerima Kritik 3) Berbagi Informasi 4) Memberikan informasi tentang tugas 5) Mengurangi keraguan tentang tugas
Variabel Dependen (Y)		
Kinerja	Kinerja adalah jumlah dan kualitas hasil kerja melaksanakan tugas dan fungsi penting sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau ditetapkan oleh organisasi (Yolinza dan Marlius, 2023).	1) Kualitas. 2) Kuantitas. 3) Ketepatan Waktu. 4) Efektifitas. 5) Kemandirian.

Sebelum dianalisis, data dikumpulkan akan dilakukan uji instrumen dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner yang baik adalah yang handal dan dipercaya. Untuk menunjukkan hal itu maka dilalui dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Persamaan berikut difungsikan untuk memeriksa keterkaitan antara lebih dari satu faktor independen dan faktor dependen dalam dataset secara keseluruhan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : Variabel dependen

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X : Variabel Independen

e : Standart Error

Uji hipotesis dilaksanakan guna mengetahui setuju atau tidak dengan hipotesis yang diajukan dengan melihat arah positif dari nilai koefisien regresi dengan taraf signifikansi berada dibawah batas abang taraf yang ditentukan yaitu 0,05. Kesaanggupan variabel independen untuk memberikan penjelasan tentang variabel dependen diukur menggunakan uji determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam studi ini diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin dan alamat, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	92	64%
2.	Perempuan	52	36%
Total		144	100%
No.	Desa	Jumlah	Presentase
1	Gedongmulyo	9	6,25%
2	Dorokandang	9	6,25%
3	Babagan	7	4,86%
4	Karasgede	7	4,86%
5	Jolotundo	7	4,86%
6	Karangturi	7	4,86%
7	Sumbergirang	9	6,25%
8	Soditan	9	6,25%
9	Dasun	5	3,47%
10	Tasiksono	5	3,47%
11	Binangun	7	4,86%
12	Bonang	7	4,86%
13	Sriombo	7	4,86%
14	Gowak	7	4,86%
15	Sendangasri	7	4,86%
16	Kajar	7	4,86%
17	Ngargomulyo	5	3,47%
18	Sendangcoyo	7	4,86%
19	Selopuro	9	6,25%
20	Ngemplak	7	4,86%
Total		144	100%

Uji Validitas

Uji validitas dilalui untuk memperlihatkan keabsahan dari item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Kriteria validitas dilalui dengan memperhatikan nilai signifikansi yang muncul kurang dari 0,05. Terdapat 36 pernyataan yang digunakan dimana pernyataan tersebut berkaitan dengan variabel motivasi, disiplin, komunikasi dan kinerja. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	Signifikansi Level	Standart (<0,05)	Keterangan
X1.1	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,000	< 0,05	Valid
X1.5	0,000	< 0,05	Valid
X1.6	0,000	< 0,05	Valid
X1.7	0,000	< 0,05	Valid
X1.8	0,000	< 0,05	Valid

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Pernyataan	Signifikansi Level	Standart (<0,05)	Keterangan
X2.1	0,000	< 0,05	Valid
X2.2	0,000	< 0,05	Valid
X2.3	0,000	< 0,05	Valid
X2.4	0,000	< 0,05	Valid
X2.5	0,000	< 0,05	Valid
X2.6	0,000	< 0,05	Valid
X2.7	0,000	< 0,05	Valid
X2.8	0,000	< 0,05	Valid

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Pernyataan	Signifikansi Level	Standart (<0,05)	Keterangan
X3.1	0,000	< 0,05	Valid
X3.2	0,000	< 0,05	Valid
X3.3	0,000	< 0,05	Valid
X3.4	0,000	< 0,05	Valid
X3.5	0,000	< 0,05	Valid
X3.6	0,000	< 0,05	Valid
X3.7	0,000	< 0,05	Valid
X3.8	0,000	< 0,05	Valid
X3.9	0,000	< 0,05	Valid
X3.10	0,000	< 0,05	Valid

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Signifikansi Level	Standart (<0,05)	Keterangan
Y1	0,000	< 0,05	Valid
Y2	0,000	< 0,05	Valid
Y3	0,000	< 0,05	Valid
Y4	0,000	< 0,05	Valid
Y5	0,000	< 0,05	Valid
Y6	0,000	< 0,05	Valid
Y7	0,000	< 0,05	Valid
Y8	0,000	< 0,05	Valid
Y9	0,000	< 0,05	Valid
Y10	0,000	< 0,05	Valid

Masing-masing item pernyataan yang digunakan didalam kuesioner telah dinyatakan valid sehingga sah dapat dinyatakan pernyataan mampu mengungkapkan keadaan yang sebenarnya karena angka Sig. pada setiap item pernyataan berada di bawah taraf 0,05.

Uji Reliabilitas

Kehandalan kuesioner yang digunakan diperiksa melalui uji ini. Jika nilai cronbach alpha melebihi 0,70, kuesioner dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas seperti berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart (>0,70)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,820	> 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,834	> 0,70	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,854	> 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,848	> 0,70	Reliabel

Tabel 9 memperlihatkan dimana seluruh variabel yang digunakan mempunyai nilai cronbach alpha > 0,70. Sehingga, diasumsikan kuesioner yang digunakan handal atau dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menunjukkan bagaimana berbagai variabel independen berhubungan dengan variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	β	Sig.	Standart Signifikansi	Keterangan
Constanta	15,843	0,000		
Motivasi Kerja (X ₁)	0,156	0,049	< 0,05	H ₁ diterima
Disiplin Kerja (X ₂)	0,100	0,235	> 0,05	H ₂ ditolak
Komunikasi (X ₃)	0,387	0,000	< 0,05	H ₃ diterima

Menurut Tabel 10, persamaan diperoleh dari nilai koefisien regresi (β) sebagai berikut: $Y = 15,843 + 0,156 X_1 + 0,100 X_2 + 0,387 X_3$. Artinya; variabel independen dalam studi ini dianggap konstan maka kinerja mempunyai nilai 15,843. Angka koefisien regresi motivasi sebesar 0,156, maka setiap kenaikannya akan meningkatkan kinerja sebesar 0,156. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja, setiap peningkatannya akan meningkatkan kinerja sebesar 0,100. Komunikasi juga memiliki persamaan dimana setiap peningkatan satu satuan, kinerja meningkat sebesar 0,387. Dari semua faktor yang digunakan, yang dominan memberi dampak pada peningkatan kinerja adalah komunikasi, karena nilai koefisien regresinya tertinggi dibanding faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan dengan maksud untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan kriteria dilihat dari arah yang diperoleh dari nilai koefisien regresi serta melihat taraf signifikansi < 0,05. Dari Tabel 10 dapat diuraikan sebagai berikut:

Hipotesis satu diterima; angka koefisien regresi motivasi kerja senilai 0,156 serta angka signifikansi 0,049 < 0,05 memperlihatkan bahwa motivasi kerja memberi hubungan positif signifikan pada kinerja anggota BPD di Kecamatan Lasem. Koefisien regresi komunikasi memiliki nilai positif 0,387 dan angka signifikansi 0,000 di bawah 0,05, yang memperlihatkan komunikasi memiliki hubungan positif tidak signifikan pada kinerja anggota BPD di Kecamatan Lasem. Dengan demikian, hipotesis dua ditolak. Koefisien regresi disiplin kerja memiliki nilai positif 0,100 dan nilai signifikansi 0,235 di atas 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak positif tidak signifikan pada kinerja.

Uji Determinasi

Pada dasarnya, koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa baik kesanggupan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2018), nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dan nilai yang hampir satu menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,666 ³	0,443	0,431

Tabel 2 menunjukkan nilai R square yang disesuaikan 0,431. Dengan kata lain, hanya 43,1% kinerja karyawan mampu diterangkan oleh variasi model independen yang mencakup motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi. Sebagian besar, yaitu 56,9%, dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian, seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Pembahasan

Motivasi kerja mempunyai dampak positif yang signifikan pada kinerja anggota BPD di Kecamatan Lasem. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja mempunyai dampak signifikan pada peningkatan kinerja anggota BPD di Kecamatan Lasem. Menurut Busro (2018), seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja cenderung melakukan apa yang diharapkan darinya untuk memenuhi kebutuhannya. Kemauan untuk melakukan usaha yang sangat besar untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu, disebut motivasi kerja. Temuan ini menyetujui hipotesis yang diajukan dan sesuai dengan teori menetapkan tujuan yang terkait dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Anggota BPD di Kecamatan Lasem cenderung memiliki keinginan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Mereka juga cenderung memiliki keinginan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja mereka setiap hari. Mereka juga memiliki kebanggaan dalam pekerjaan mereka. Temuan ini memperkuat temuan dari Gunawan (2020) dan Yolinda dan Marlius (2023), dimana motivasi kerja memberi dampak pada kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis dua menjelaskan disiplin kerja tidak mempunyai dampak secara signifikan pada kinerja anggota BPD di Kecamatan Lasem. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja anggota BPD di Kecamatan Lasem. Dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan, manajemen melakukan disiplin kerja dengan memperkuat standar organisasi (Tanjung dalam Jati, 2023). Disiplin kerja menggambarkan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dalam organisasi. Disiplin kerja adalah perasaan bahwa seseorang karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jika anggota BPD memiliki disiplin kerja yang baik, kinerja mereka akan meningkat karena disiplin kerja menunjukkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Temuan ini menjelaskan, meskipun tingkat disiplin kerja anggota berkorelasi positif dengan kinerja mereka, tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi hanya berdampak sedikit pada kinerja karyawan. Penemuan ini searah dengan teori tujuan setting terkait disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun dampak disiplin kerja sangat kecil. Hubungan positif menunjukkan bahwa lebih banyak disiplin kerja cenderung diikuti oleh lebih banyak kinerja. Namun, temuan ini tidak signifikan yang memungkinkan sistem kerja BPD menjadi fleksibel. Ini dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja sesuai dengan kesepakatan anggota BPD dan/atau lembaga pemerintahan desa lainnya, dengan mempertimbangkan tingkat kebutuhan kebijakan. Selain itu, dasar hukum BPD tidak menetapkan bahwa setiap anggota BPD harus hadir baik dalam agenda internal BPD maupun pemerintahan desa. Akibatnya, banyak anggota BPD yang tidak hadir. Beberapa anggota BPD sangat disiplin dalam bekerja, tetapi tidak ada aturan sistem kerja atau kehadiran seluruh anggota saat pengambilan keputusan kebijakan. Temuan ini diperkuat oleh temuan Uleng et al. (2023) dan Taqiyuddin (2023) dimana disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara tidak signifikan; dengan kata lain, lebih banyak disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan meskipun dampak positifnya hanya kecil.

Hasil dari uji hipotesis tiga memperlihatkan komunikasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja anggota BPD di Kecamatan Lasem. Dengan kata lain, peningkatan

komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota BPD di Kecamatan Lasem. Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, konsep, atau pemahaman dari satu orang ke orang lain sehingga orang lain dapat memahaminya dengan tujuan yang diinginkan (Indriasari et al., 2020). Karena komunikasi yang baik memungkinkan informasi tentang pekerjaan disampaikan dan diterima dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai, pekerja yang mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan theory setting goal terkait komunikasi dengan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa anggota BPD di Kecamatan Lasem berkomunikasi dengan baik dan lebih cenderung berkomunikasi dengan bijak dan sopan dengan sesama anggota BPD dan lembaga pemerintahan desa, yang keduanya memiliki kemampuan untuk menciptakan keharmonisan dalam organisasi dan meningkatkan kinerja anggota sehingga tujuan organisasi dapat segera tercapai. Menurut Nur et al. (2020) dan Indriasari et al. (2020), komunikasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Artinya, tingkat komunikasi yang lebih baik dikaitkan dengan tingkat kinerja pegawai.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari studi ini menjawab tujuan penelitian, beberapa kesimpulan dapat dibuat sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi kerja berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja anggota BPD di Kecamatan Lasem; ini memperlihatkan kinerja yang ditingkatkan dengan motivasi kerja tinggi akan lebih baik.
- b. Variabel disiplin kerja berdampak positif yang tidak signifikan terhadap kinerja anggota BPD di Kecamatan Lasem; ini menunjukkan bahwa kinerja yang ditingkatkan dengan disiplin kerja tinggi akan lebih baik.
- c. Variabel komunikasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja anggota BPD di Kecamatan Lasem. Ini menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat secara signifikan dengan tingkat komunikasi yang tinggi.
- d. Kinerja karyawan hanya 43,1% disebabkan oleh variabel model independen yang mencakup motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi. 56,9% lainnya disebabkan oleh variabel di luar model penelitian, seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018) `Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Feel, N. H., Herlambang, T. & Rozzaid, Y. (2018) `Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Penelitian Ipteks*, 2, 176-185.
- Ghozali, I. (2018) `Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25' Edisi 9, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ginting, S. D. & Ariani D. W. (2004) `Pengaruh Goal Setting Terhadap Kinerja: Tinjauan Teoritis, *Kinerja*, 2, 198-208.
- Gunawan, A., Sucipto, I. & Suryadi. (2020) `Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi`, *Jurnal Ikra-ITH Ekonomika*, 1.
- Hapsir, M. (2018) `Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah, *Katalogis*, 5, 92-98.

- Indriasari, H. P., Utari, P. & Mardi, N. (2020) `Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro`, *JMM Online: Jurnal Mitra Manajemen*, 3, 421-435.
- Jati, A., Sari, A. I & Ritonga, I. M. (2023) `Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, *Jebidi: Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2.
- Nur, M., Hafipah. & Syam, A. H.(2020) `Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara), *Jurnal of Sustainable Business Hub*, 2.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 110 Tahun 2016 Tentang Badan Permusyawaratan Desa, <http://binapemdes.kemendagri.go.id/>
- Rastana, I. M. S., Mahayas, I. G. A. & Premayani, N. W. W. (2021) `Penagruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan, *Widaya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3, 843-843.
- Sugiyono (2018) `Metode Penelitian Manajemen`, CV Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, D., (2013) `Metode Penelitian Akuntansi, Bandung, Refika Aditama.
- Taqiyuddin, A., Sa'adah, L. & Nasikhah, D, I. (2023) `Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MIN 1 Jombang`, *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syari'ah*, 2, 140-148.
- Tim Penyusun. (2024) `Pedoman Penyusunan Proposal dan Laporan Skripsi`, tidak dipublikasi, Universitas YPPI Rembang, Rembang.
- Ulung, A., Awaluddin., Achsanuddin, A. & Hasriwana. (2023) `Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)`, *Kompeten: Jurnal Ilmiah ekonomi dan bisnis*, 2, 420-429.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, <https://jdih.mahkamahagung.go.id/>
- Yolanda, L. & Kurniasari, R. (2023) `Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Pertanian Jakarta`, *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2, 212-226.
- Yolianza, N. & Marlius, D. (2023) `Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan`, Jupiman: *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2, 183-203.