

# JAMBAK

**Jurnal Riset Manajemen, Bisnis,  
Akuntansi dan Ekonomi**

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



## **Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Taman Nasional Gunung Ciremai**

**Mahfud<sup>1\*</sup>, Wawat Hermawati<sup>2</sup>, Eska Nata Suryana<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup> Institut Prima Bangsa Cirebon, <sup>3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon,  
<sup>1\*</sup> [acepmahfud@gmail.com](mailto:acepmahfud@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [wawatherma01@gmail.com](mailto:wawatherma01@gmail.com)<sup>2</sup>

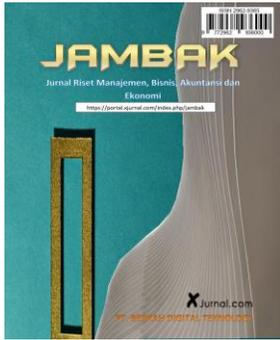
### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of professionalism, work discipline, work motivation, and organizational communication on the performance of employees of the Gunung Ciremai National Park Office (BTNGC). The method used is quantitative with a causal associative approach, involving 75 employees as a population taken as a sample. Linear regression analysis is used to test the hypothesis. The results of the study indicate that partially, professionalism, work discipline, work motivation, and organizational communication have a positive and significant effect on the performance of BTNGC employees. In addition, simultaneously, the four variables have a significant effect on employee performance, with a contribution of 47.0%. This study concludes that improving these aspects can improve employee performance at BTNGC.*

**Keywords:** *professionalism, work discipline, work motivation, organizational communication, employee performance.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Taman Nasional Gunung Ciremai (BTNGC). Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, melibatkan 75 pegawai sebagai populasi yang diambil sebagai sampel. Analisis regresi linear digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BTNGC. Selain itu, secara simultan, keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 47,0%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan aspek-aspek tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai di BTNGC.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



**Kata Kunci:** profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi organisasi, kinerja pegawai



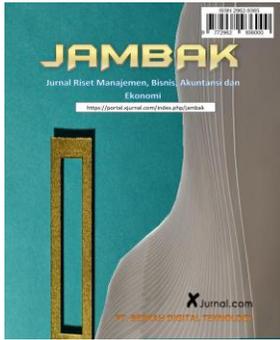
This work is licensed under a [Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

### A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat pada dasarnya untuk memenuhi kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan para pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan atau instansi. Masalah perusahaan atau instansi yang sering kali dihadapi yakni terkait dengan masalah sumber daya manusianya dimana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelolanya.

Dalam hal ini, Balai Taman Nasional Gunung Ciremai (BTNGC) sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis dibawah Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) masih memiliki permasalahan khususnya terkait adanya gap antara target kinerja yang terdapat dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2015-2019 dengan capaian kinerja sampai dengan akhir periode RENSTRA pada tahun 2019.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Berdasarkan Keputusan Kepala BTNGC Nomor : SK. 200/BTNGC/2015 tanggal 30 Desember 2015 tentang Rencana Strategis (RENSTRA) BTNGC Tahun 2015-2019 diketahui bahwa terdapat 22 (dua puluh dua) target Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang harus dicapai sampai dengan akhir periode RENSTRA tahun 2019. Sedangkan berdasarkan dokumen Laporan Kinerja Tahun 2015, 2016, 2017, 2018 dan prognosis tahun 2019 diketahui bahwa terdapat 4 (empat) target IKK yang tidak tercapai dari total 22 target IKK pada RENSTRA BTNGC.

Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan staf bagian evaluasi dan pelaporan, fenomena ini mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Pengaruh faktor eksternal lebih cenderung berupa implikasi adanya perubahan kebijakan pemerintah pusat, khususnya dalam kerangka efektivitas dan efisiensi pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan. Sedangkan pengaruh faktor internal salah satunya dapat diidentifikasi dari kinerja pegawai BTNGC dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Permasalahan untuk usaha peningkatan kinerja pegawai BTNGC salah satunya bisa dilakukan melalui pendekatan beberapa aspek seperti profesionalisme, kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi pegawai dalam pekerjaan. Keempat aspek ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi para pegawai BTNGC didalam menjalankan seluruh tugas pokok dan fungsinya masing-masing menuju pada tercapainya target kinerja yang telah ditentukan.

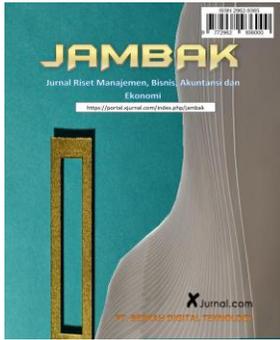
## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **1. Profesionalisme**

Profesionalisme didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang menunjukkan komitmen terhadap standar etika dan kualitas dalam pekerjaan. Menurut Luthans dan Doh (2015), profesionalisme mencakup penguasaan kompetensi, tanggung jawab, dan integritas dalam melaksanakan tugas. Sikap profesional dapat meningkatkan kinerja pegawai karena menciptakan kepercayaan dan kredibilitas di antara sesama pegawai dan atasan.

### **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan ketaatan pegawai terhadap peraturan dan norma yang ditetapkan dalam organisasi. Kahn (2015) menyatakan bahwa disiplin yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan motivasi pegawai.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



### 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan komitmen. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Teori motivasi seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg memberikan wawasan tentang bagaimana kebutuhan pegawai dapat memengaruhi motivasi dan kinerja di tempat kerja.

### 4. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian informasi dan ide antara individu dalam organisasi. Menurut Kreps (2011), komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi dan koordinasi antarpegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi yang baik juga berkontribusi pada pengembangan budaya organisasi yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### C. METODE

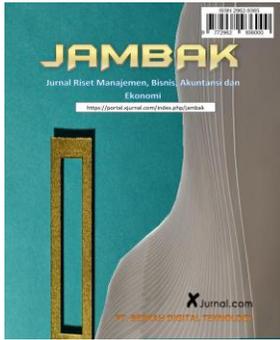
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian *asosiatif kausal* yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu melihat hubungan antara pengaruh profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, yaitu metode penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85). Berdasarkan metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi penelitian, yaitu berjumlah 75 orang karyawan.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui validitas dan reabilitas pada instrumen penelitian (kuesioner) ini, maka telah dilakukan uji instrumen dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 20. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	No Item	$r_{tabel}$	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
Profesionalisme_X1	X1_1		,562**	0,000	Valid
	X1_2		,593**	0,000	
	X1_3	0,227	,832**	0,000	
	X1_4		,801**	0,000	
	X1_5		,764**	0,000	



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



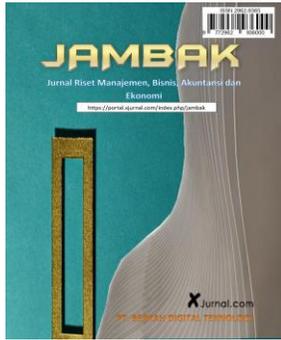
PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Variabel	No Item	$r_{tabel}$	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
Disiplin Kerja_X2	X1_6		,661**	0,000	Valid
	X2_1		,730**	0,000	
	X2_2		,720**	0,000	
	X2_3		,767**	0,000	
	X2_4	0,227	,780**	0,000	
	X2_5		,793**	0,000	
	X2_6		,608**	0,000	
	X2_7		,681**	0,000	
Motivasi Kerja_X3	X3_1		,702**	0,000	Valid
	X3_2		,795**	0,000	
	X3_3	0,227	,652**	0,000	
	X3_4		,768**	0,000	
	X3_5		,640**	0,000	
	X3_6		,681**	0,000	
Komunikasi Organisasi_X4	X4_1		,710**	0,000	Valid
	X4_2		,583**	0,000	
	X4_3	0,227	,714**	0,000	
	X4_4		,580**	0,000	
	X4_5		,661**	0,000	
Kinerja Pegawai_Y	Y_1		,540**	0,000	Valid
	Y_2		,619**	0,000	
	Y_3		,643**	0,000	
	Y_4		,703**	0,000	
	Y_5	0,227	,769**	0,000	
	Y_6		,582**	0,000	
	Y_7		,854**	0,000	
	Y-8		,857**	0,000	
	Y_9		,750**	0,000	
	Y_10		,651**	0,000	

Berdasarkan hasil uji validitas data yang tersaji dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur semua variabel penelitian, semua item memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih dari **0,227**. Dengan demikian semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.



**JAMBAK**  
**Jurnal Riset Manajemen, Bisnis,  
 Akuntansi dan Ekonomi**  
<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>  
<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>  
 Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Vari	Nama	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Minimum	Hasil Pengujian
X1	Profesionalisme	0,769	0,60	Reliabel
X2	Disiplin Kerja	0,779	0,60	
X3	Motivasi Kerja	0,778	0,60	
X4	Komunikasi Organisasi	0,752	0,60	
Y	Kinerja Pegawai	0,768	0,60	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel profesionalisme\_X1, disiplin kerja\_X2, motivasi kerja\_X3, komunikasi organisasi\_X4 dan kinerja pegawai\_Y semua berstatus reliabel. Ini terlihat dari *koefisien alpha* yang positif bernilai lebih besar dari 0,60. Dengan demikian instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

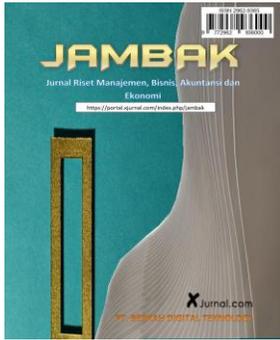
Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam menganalisis memenuhi asumsi klasik atau tidak. Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Profesionalisme_X1	,974	1,027
Disiplin_X2	,962	1,040
Motivasi_X3	,988	1,013
Komunikasi_X4	,944	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian profesionalisme\_X1, disiplin kerja\_X2, motivasi kerja\_X3, dan komunikasi organisasi\_X4 mempunyai nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



**Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas  
Variabel Penelitian**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-12,828	6,033		-2,126	,037
Profesionalisme_X1	,124	,110	,128	1,130	,262
Disiplin_X2	,117	,099	,134	1,177	,243
Motivasi_X3	,123	,103	,134	1,190	,238
Komunikasi_X4	,180	,111	,182	1,520	,140

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai Sig. untuk profesionalisme\_X1, disiplin kerja\_X2, motivasi kerja\_X3, dan komunikasi organisasi\_X4 semua lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa pada uji ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,94778058
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,070
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

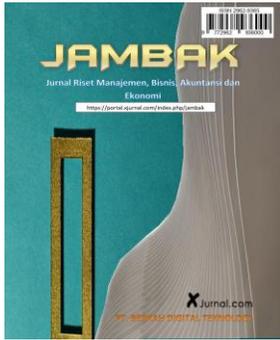
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada semua variable penelitian ini dikatakan memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal karena nilai



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



signifikansi sebesar  $0.200 >$  dari nilai  $0,05$ . Maka sudah dapat dipastikan bahwa distribusi data pada variable penelitian ini normal.

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antar variabel pada penelitian ini selain menggunakan analisis statistika deskriptif juga digunakan analisis statistika inferensial yaitu analisis regresi linear berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F, dimana jika  $F_{sig} < \alpha 0,05$  maka variabel bebas tersebut secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila  $F_{sig} > \alpha 0,05$  maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t, dimana jika  $t_{sig} < \alpha 0,05$  maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila  $t_{sig} > \alpha 0,05$  maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	36,884	10,766		3,426	,001
Profesionalisme_X1	,575	,196	,281	2,937	,004
Disiplin_X2	,565	,177	,307	3,184	,002
Motivasi_X3	,442	,184	,228	2,399	,001
Komunikasi_X4	,847	,198	,404	4,269	,000

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 36,884 + 0,575X_1 + 0,565X_2 + 0,442X_3 + 0,847X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

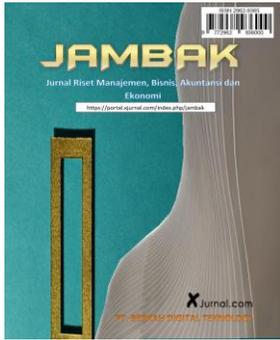
X<sub>1</sub>\_ Profesionalisme

X<sub>2</sub>\_ Disiplin Kerja

X<sub>3</sub>\_ Motivasi Kerja

X<sub>4</sub>\_ Komunikasi Organisasi

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

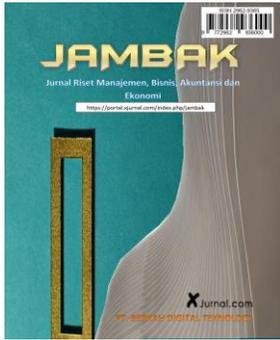
ISSN 2962-9365



1. Persamaan regresi linear berganda mempunyai nilai konstanta sebesar 36,884 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan apabila semua variabel independen konstan atau dapat dipastikan tanpa adanya pengaruh variabel lain maka nilai Kinerja Pegawai kantor BTNGC, Kementerian LHK tetap positif sebesar 36,884.
2. Nilai koefisien regresi dari variable profesionalisme bernilai positif sebesar 0,575 dengan asumsi variabel *independen* lainnya tetap ini artinya bahwa setiap adanya kenaikan sebesar 1% pada sikap profesionalisme kerja dari pegawai tersebut maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,575.
3. Nilai koefisien regresi dari variable disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,565 dengan asumsi variabel *independen* lainnya tetap ini artinya bahwa setiap adanya kenaikan sebesar 1% pada disiplin kerja pegawai maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,565.
4. Nilai koefisien regresi dari variable motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,442 dengan asumsi variabel *independen* lainnya tetap ini artinya bahwa setiap adanya kenaikan sebesar 1% pada motivasi kerja pegawai tersebut maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,442.
5. Nilai koefisien regresi dari variable komunikasi organisasi bernilai positif sebesar 0,847 dengan asumsi variabel *independen* lainnya tetap ini artinya bahwa setiap adanya kenaikan sebesar 1% dari komunikasi organisasi pada pegawai maka ini akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,847.

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil uji *Coefficients* untuk nilai  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan jumlah sampel  $n=75$ , didapat nilai  $t_{tabel}$  **sebesar 1,994**. Dan dari hasil dari uji t ini dapat diketahui apakah secara parsial masing-masing variabel berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BTNGC, Kementerian LHK.

1. Dari hasil uji t untuk variabel profesionalisme\_X1 didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,937 \geq t_{tabel} 1,994$  dengan nilai sig sebesar  $0,004 \leq$  nilai sig 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BTNGC, Kementerian LHK. Dengan demikian hipotesis **H1 dapat diterima atau Ha diterima H0 ditolak**. Dalam hal ini seorang yang profesional dalam bekerja dapat akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik, dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Jadi dapat dijelaskan bahwa profesionalisme kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Dari hasil uji t untuk variabel disiplin kerja\_X2 didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,184 \geq t_{tabel} 1,994$  dengan nilai sig sebesar  $0,002 \leq$  nilai sig 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja BTNGC, Kementerian LHK.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

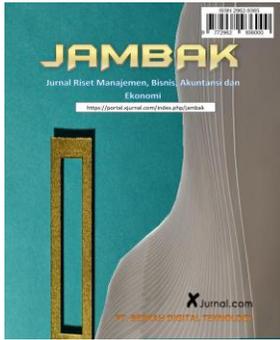
ISSN 2962-9365



Dengan demikian hipotesis **H2 dapat diterima atau Ha diterima H0 ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku di lingkungan organisasi dan penting bagi para pegawai untuk selalu disiplin, tanggung jawab, taat terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan penggunaan waktu secara efektif. Penting bagi pimpinan untuk selalu meningkatkan disiplin para pegawainya, karena hal tersebut akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Dari hasil uji t untuk variabel motivasi kerja\_X3 didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,399 \geq t_{tabel}$  1,994 dengan nilai sig sebesar  $0,019 \leq$  nilai sig 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BTNGC, Kementerian LHK. Dengan demikian hipotesis **H3 dapat diterima atau Ha diterima H0 ditolak**. Rivai (2014) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang ada dalam diri pegawai sangatlah penting, sehingga pegawai akan senantiasa melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa senang. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada bekerja dengan motivasi tinggi.
4. Dari hasil uji t untuk variabel komunikasi organisasi\_X4 didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,269 \geq t_{tabel}$  1,994 dengan nilai sig sebesar  $0,000 \leq$  nilai sig 0,05. Ini membuktikan bahwa secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BTNGC, Kementerian LHK. Dengan demikian hipotesis **H4 dapat diterima atau Ha diterima H0 ditolak**. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Wirjana bahwa komunikasi merupakan pertukaran ide dan informasi dua arah yang menuju tercapainya tujuan bersama (Wirjana, 2007 : 77). Sedangkan Pace & Faules (2010:31) mengemukakan bahwa Komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antar yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan pekerjaan. Selain itu dengan baiknya komunikasi organisasi dalam suatu instansi maka ini akan mempermudah semua informasi baik itu dari pimpinan maupun dari bawahan.

Dan dari keempat variabel dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi Organisasi\_X4 merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai BTNGC, Kementerian LHK, hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai  $t_{hitung}$  yang nilainya lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  variabel penelitian lainnya.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



Hasil uji F yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22 for windows ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7. Hasil Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689,699	4	172,425	61,265	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1153,288	70	16,476		
	Total	1842,987	74			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant), Komunikasi\_X4, Profesionalisme\_X1, Motivasi\_X3, Disiplin\_X2

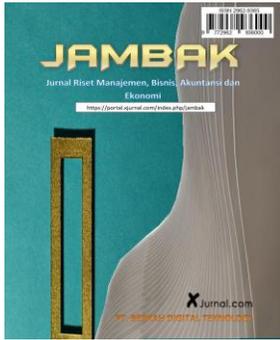
Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 61,265  $\geq F_{tabel}$  sebesar 2,502 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dan ini membuktikan bahwa hipotesis ke **H5 diterima atau Ha diterima dan H0 ditolak** yang berarti variabel *independen* secara bersama-sama atau secara simultan sangat mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme\_X1, Disiplin Kerja\_X2, Motivasi Kerja\_X3 dan Komunikasi Organisasi\_X4 berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai\_Y kantor BTNGC, Kementerian LHK **dapat diterima**.

Untuk untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan pengaruh variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y) diperlukan perhitungan analisis determinasi. Dan besarnya persentase pengaruh semua variabel *independen* terhadap nilai variabel *dependen* dapat diketahui dari besarnya nilai *koefisien determinasi* ( $R^2$ ) persamaan regresi. (Duwi Priyanto, 2012). Angka *koefisien determinasi* yang dilihat dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 22 for windows ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu:

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 <sup>a</sup>	,374	,470	4,059

a. Predictors: (Constant), Komunikasi\_X4, Profesionalisme\_X1, Motivasi\_X3, Disiplin\_X2



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365

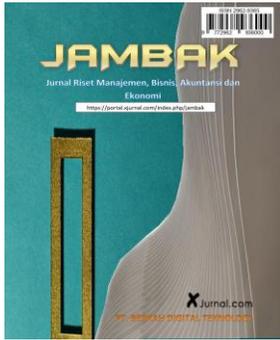


- a. *Koefisien Determinasi* Berganda dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square* dalam melakukan estimasi pengaruh dari keempat variabel bebas yang diteliti. Dari data diatas nilai *Adjusted R Square* didapat nilai sebesar 0,470, yang berarti secara bersama-sama dapat diketahui pengaruh variabel  $X_1$   $X_2$   $X_3$  dan  $X_4$  terhadap perubahan  $Y$  sebesar 47,0% sedangkan sisanya yaitu 53,0% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk diteliti dalam kerangka penelitian.
- b. Sedangkan untuk nilai *Koefisien Korelasi* Berganda ( $R$ ) dapat diketahui sebesar 0,612 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan secara bersama-sama yang cukup kuat antara keempat variabel bebas Profesionalisme\_  $X_1$ , Disiplin Kerja\_  $X_2$ , Motivasi Kerja\_  $X_3$  dan Komunikasi Organisasi\_  $X_4$  terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai\_  $Y$  pada kantor BTNGC, Kementerian LHK.

### E. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara parsial profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini terbukti dengan hasil dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,937 > t_{tabel}$  1,994. Hal ini menjelaskan bahwa dengan sikap profesionalisme yang baik dari seorang pegawai pada pekerjaan ini akan membawa dampak pada keadaan kinerja yang baik pula.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini terbukti dengan hasil dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,184 > t_{tabel}$  1,994. Hal ini menjelaskan perlu dan pentingnya sikap disiplin kerja pada seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini terbukti dengan hasil dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,399 > t_{tabel}$  1,994. Hal ini pun menjelaskan bahwa dalam suatu instansi kerja sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang dapat mendukung pegawai tersebut dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini terbukti dengan hasil dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,269 > t_{tabel}$  1,994. Hal ini juga menjelaskan bahwa sangat pentingnya komunikasi organisasi ini bagi seorang pegawai karena melalui komunikasi inilah semua instruksi atau prosedur pekerjaan dapat dijelaskan,



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



selain itu dengan komunikasi organisasi semua pegawai akan dapat melakukan koordinasi dan kerjasama yang baik dalam kinerja.

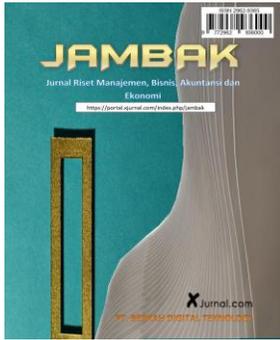
5. Dan secara simultan profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini terbukti dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $61,265 > F_{tabel}$  (2,502). Hal ini menjelaskan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik didalam organisasi atau instansi khususnya di kantor BTNGC, Kementerian LHK dibutuhkan unsur-unsur pegawai yang memiliki sikap profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi organisasi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.
6. Bahwa profesionalisme, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap perubahan kinerja pegawai kantor BTNGC, Kementerian LHK sebesar 47,0% (nilai *Adjusted R Square* sebesar **0,470**) sedangkan sisanya yaitu 53,0% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk diteliti dalam kerangka penelitian.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen kantor BTNGC, Kementerian LHK sebagai penerapan hasil penelitian. Kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan kantor BTNGC, Kementerian LHK untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat berdampak langsung terhadap kinerja pegawai.
2. Diharapkan pada penelitian yang akan datang jumlah variabel dapat ditambah ataupun dikombinasikan dengan variabel yang lain, baik di dalam maupun di luar variabel penelitian penulis. Dengan semakin beragam ataupun terkombinasinya variabel yang digunakan diharapkan akan lebih menyempurnakan penelitian ini.
3. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya jumlah sampel diperbanyak, agar penelitiannya lebih akurat dan lebih sempurna.
4. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat dikaji lebih mendalam terkait pengaruh dari variabel lain sebesar 53,0% yang dapat mempengaruhi terhadap perubahan kinerja kantor BTNGC, Kementerian LHK

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Al-Faruqi, A. (2012). Pengaruh profesionalisme pegawai terhadap kualitas pelayanan administratif di Kantor Camat Pontianak Tenggara. *Jurnal mahasiswa Universitas Tanjung Pura*, Pontianak.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024

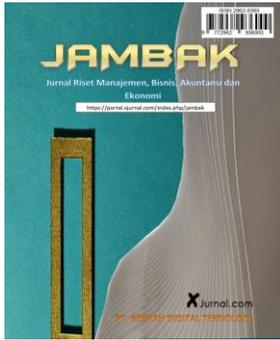


PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



- Aisyah, M. F., dkk. (2017). Kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.
- Alam, S. (2016). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudiarta Utama, I. W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astuti, R. D. (2011). Materi pokok: Pengantar bisnis. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Azar, A., & Shafighi, A. (2013). The effect of work motivation on employees job performance. *Volume 3, 2*.
- BTNGC. (2015). Rencana strategis Balai Taman Nasional Gunung Ciremai tahun 2015-2019. Kuningan.
- Bungin, B. (2011). *Sosiologi komunikasi*. Jakarta: Kakilangit Kencana.
- Cangara, H. (2011). *Komunikasi politik: Konsep, teori, dan strategi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Damayanti, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cirebon. Tesis, Mahasiswa STIE Cirebon.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Effendy, O. U. (2011). *Dinamika komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Putu Jati Arsana. (2016). *Manajemen pengadaan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Iswayanto, A. (2017). Hubungan antara profesionalisme pegawai, etos kerja, dan komunikasi interpersonal dengan kinerja pelayanan iklan di HU Kabar Cirebon. Tesis, Mahasiswa STIE Cirebon.
- Kahn, A. (2015). *Workplace discipline: A guide to employee management*. New York: Business Press.
- Kreps, G. L. (2011). *Organizational communication*. New York: Routledge.
- Kurniadi. (2018). Pengaruh antara kualitas pelayanan dan komunikasi interpersonal petugas terhadap kepuasan pasien melalui kepercayaan pasien di Puskesmas Margadadi Kabupaten Indramayu. Tesis, Mahasiswa STIE Cirebon.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi pelayanan publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Magriani, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Majasem Kota Cirebon. Tesis, Mahasiswa STIE Cirebon.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024

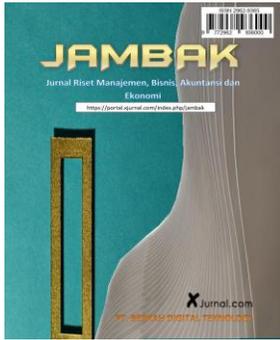


PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi organisasi dalam prespektif teori dan praktek*. Malang: UMM Press.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (Buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Hayati, R. (2017). Pengaruh kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Bank Syariah Mandiri).
- Pace, W., & Faules, D. (2013). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar praktis analisis parametrik dan non parametrik dengan SPSS (cetakan pertama)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purnamasari, W. (2015). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi bisnis (Edisi 4)*. Jakarta: Erlangga.
- Ridewan, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Rosita, E. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pelayanan penunjang medis di RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. Tesis, Mahasiswa STIE Cirebon.
- Romli, K. (2011). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Grafindo.
- Santosa, S. (2018). Pengaruh kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bulakamba. Tesis, Mahasiswa STIE Cirebon.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya (Cetakan Ketiga)*. Bandung: Mandar Maju.



# JAMBAK

## Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi dan Ekonomi

<https://portal.xjurnal.com/index.php/jambak>

<https://doi.org/10.58468/jambak.v3i2.150>

Vol. 3, No. 2, 2024



PT. BERKAH DIGITAL TEKNOLOGI

ISSN 2962-9365



- Sedarmayanti. (2013). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi III)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai: Teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Penerbitan Kencana.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Prestasi Pustakaraya.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwatno, & Donni. (2013). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Penerbit.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V. R., dkk. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.