

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM DAN LAYANAN PENGADAAN, KEMENTERIAN PERDAGANGAN

Bambang Nurakhim¹, Sigit priyono², Kartikowati Imaningtyas³
^{1,2,3}STIMA IMMI Jakarta, Indonesia
Email: Bambangnur@gmail.com, sigitpriyono1987@gmail.com,
kartikowatiimaningtyas@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this study are 1) To determine the effect of work discipline on employee performance at the General Bureau and Procurement Services, Ministry of Trade. 2) To determine the effect of communication on employee performance at the General Bureau and Procurement Services, Ministry of Trade. 3) To determine the effect of work discipline and communication together on the performance of employees at the General Bureau and Procurement Services, Ministry of Trade. In this study using quantitative methods, which are obtained in the form of numbers resulting from the calculation process. The population in this study were 164 employees at the General Bureau and Procurement Services, Ministry of Trade. All employees are samples taken for this research, namely employees at the General Bureau and Procurement Services, Ministry of Trade. The results of the study show that: 1) There is an effect of Work Discipline on Employee Performance. 2) There is an influence of Communication on Employee Performance. 3) There is a simultaneous influence of Leadership and Motivation on Employee Performance at the General Bureau and Procurement Services, Ministry of Trade.

Keywords: *Work Discipline, Communication, and Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan, Kementerian Perdagangan. 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan, Kementerian Perdagangan. 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan, Kementerian Perdagangan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang diperoleh berupa angka-angka hasil dari proses penghitungan. Populasi pada penelitian ini adalah 164 pegawai pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan, Kementerian Perdagangan. Seluruh pegawai menjadi sampel yang diambil untuk penelitian ini yakni pegawai pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan, Kementerian Perdagangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 2) Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. 3) Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan, Kementerian Perdagangan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era global saat ini, yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan tersebut menuntut

profesionalisme sumber daya aparatur/pegawai dalam pelaksanaan urusan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan. Fokus manajemen sumber daya manusia dalam proses penyesuaian ini adalah meningkatkan kinerja organisasi yang meliputi meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka pada lingkungan instansi pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Sutrisno (2009) setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainancenya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya.

Di dalam lingkungan lembaga pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu unsur sumber daya yang terpenting, karena pada dasarnya pengelolaan suatu organisasi adalah suatu proses pengelolaan manusia. Tiap individu berbeda satu dengan yang lain demikian pula cara berinteraksi setiap individu juga berbeda, tetapi perbedaan-perbedaan tersebut disatukan dengan adanya satu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu sumber daya manusia yang memerlukan penerapan sistem penilaian kinerja. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja ASN menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena hal ini berhubungan langsung dengan berjalan dengan baik atau tidaknya suatu pekerjaan yang ada didalam lembaga pemerintah. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa setiap Aparatur Sipil Negara pasti akan mengalami peningkatan dan penurunan dalam pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kedisiplinan para pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan pegawai yang memiliki dedikasi, loyalitas, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawab sehingga para pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas berkewajiban untuk bergairah dan berdisiplin.

Peneliti melakukan observasi pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Perdagangan dengan melihat kegiatan kinerja pegawai, masih adanya kendala dalam meningkatkan kinerja diantaranya pegawai hanya absen finger print kemudian menghilang tidak bekerja. Pegawai yang datang terlambat dan Pegawai yang pulang sebelum jam kerja berakhir. Pegawai yang bekerja dapat di hitung di dalam ruangan kebanyakan meja pegawai kosong, selain itu dan pekerjaan di lakukan secara umum seperti biasanya. Namun demikian, harapan terciptanya kinerja harus diciptakan dan terus dibina seiring dengan reformasi terhadap kualitas Aparatur Sipil Negara.

Permasalahan yang terdapat pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Perdagangan tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi, jika kinerja pegawai yang dihasilkan masih rendah akan mengakibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga harapan terciptanya kinerja yang baik harus diciptakan dan terus dibina seiring dengan reformasi terhadap kualitas sumber daya manusia pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Perdagangan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan Kementerian Perdagangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian survey. Menurut Sugiyono (2015:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini termasuk penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab- akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tergantung) (Sanusi, 2013:14). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kementerian Perdagangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	57	48.7	48.7	48.7
Valid Perempuan	60	51.3	51.3	100.0
Total	117	100.0	100.0	

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa dari total 117 responden dalam penelitian ini, terdapat 57 responden atau sebesar 48,7% responden berjenis kelamin laki-laki dimana lebih sedikit dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan dengan 51,5% atau sebanyak 60 responden Berdasarkan Umur.

Tabel 2. Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	47	40.2	40.2	40.2
Valid 31-40	29	24.8	24.8	65.0
Valid 41-50	41	35.0	35.0	100.0
Total	117	100.0	100.0	

Berdasarkan table di atas, peneliti mengelompokkan responden menjadi 3 kelompok yaitu kelompok responden dengan rentang usia 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Dapat diketahui bahwa dari total 117 responden dalam penelitian ini, responden dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 40,2% atau 47 responden dimana rentang usia yang menjadi dominan, responden dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 24,8% atau 29 responden dan responden dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 35,0% atau 41 responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 3. Pendidikan

	Freque ncy	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	12	10.3	10.3	10.3
S1	23	19.7	19.7	29.9
D4	11	9.4	9.4	39.3
D3	8	6.8	6.8	46.2
Valid SMK	16	13.7	13.7	59.8
SMA	10	8.5	8.5	68.4
SMP	19	16.2	16.2	84.6
SD	18	15.4	15.4	100.0
Total	117	100.0	100.0	

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa dari total 117 responden dalam penelitian ini, responden dengan Pendidikan terakhir pada jenjang SD sebanyak 15,4% atau 18 responden, responden dengan Pendidikan terakhir pada jenjang SMP sebanyak 16,2% atau 19 responden, responden dengan Pendidikan terakhir pada jenjang SMA sebanyak 8,5% atau 10 responden, responden dengan Pendidikan terakhir pada jenjang SMK sebanyak 13,7% atau 16 responden, responden dengan Pendidikan terakhir pada jenjang D3 sebanyak 6,8% atau 8 responden, responden dengan Pendidikan terakhir pada jenjang D4 sebanyak 9,4% atau 11 responden, responden dengan Pendidikan terakhir pada jenjang S1 sebanyak 19,7% atau 23 responden dimana merupakan yang paling dominan, dan responden dengan Pendidikan terakhir pada jenjang S2 sebanyak 10,3% atau 12 responden Berdasarkan Status Pegawai.

Tabel 4. Status Pegawai

	Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumul ative Percen t
Valid PNS	59	50.4	50.4	50.4
PPNP N	58	49.6	49.6	100.0
Total	117	100.0	100.0	

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa dari total 117 responden dalam penelitian ini, terdapat 58 responden atau sebesar 49,6% responden bekerja sebagai pegawai PPNPN dan responden yang bekerja sebagai pegawai PNS dengan 50,4% atau sebanyak 59 responden dimana jumlah tersebut menjadi dominan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji Validitas merupakan pengujian untuk mengetahui ketepatan instrument penelitian sesuai

dengan fungsinya. Salah satu cara pengujian validitas yaitu dilakukan dengan menggunakan metode korelasi Product Moment, dimana jika item pernyataan memiliki nilai p-value (Sig.) < 0,05 (α) atau nilai r hitung (koefisien korelasi) item pernyataan > nilai r tabel, maka item pernyataan tersebut dikatakan valid, artinya instrument penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Reliabilitas diuji dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada variabel penelitian yang telah dinyatakan valid sebelumnya, dimana jika variabel penelitian yang diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka variabel penelitian tersebut dapat dikatakan reliabel untuk digunakan. Pengujian reliabilitas untuk item pada 3 variabel (Disiplin kerja, Komunikasi dan Kinerja Pegawai)

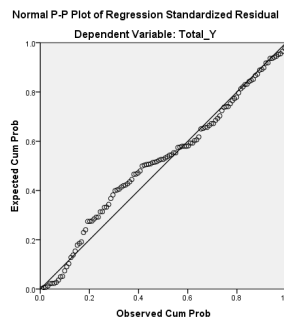
Tabel 5. Pengujian Reliabilitas pada 3 Variabel (Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.965	50

Berdasarkan tabel Reliability Statistics di atas, didapatkan nilai Cronbach's Alpha pada 3 variabel (Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Pegawai) atau (X1,X2 dan Y) 0,965 > 0,6 maka 3 variabel tersebut dikatakan reliabel. Untuk melihat lebih detail reliabilitas tiap item / pernyataan, dapat diketahui pada nilai Cronbach's Alpha if item deleted dimana dari 50 item / pernyataan yang sudah dinyatakan valid sebelumnya, seluruhnya memiliki nilai Cronbach's Alpha if item deleted > 0,6 dengan nilai berkisar 0,963 sampai 0,965 maka 50 item / pernyataan pada 3 variabel dapat dikatakan reliabel dan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

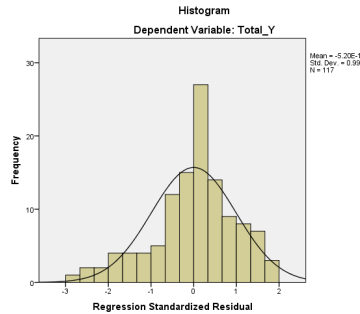
Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot di bawah ini. Perlu diingat bahwa asumsi normalitas yang dimaksud adalah (data) residual yang dibentuk model regresi linier terdistribusi secara normal dimana data tersebar mendekati garis diagonal sumbu x dan y.



Gambar 1. Uji Normalitas

Sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot di atas relatif mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa (data) residual terdistribusi normal. Digunakan pula grafik histogram untuk uji normalitas dimana apabila pola grafik membentuk lonceng maka data dapat

dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogram Untuk Uji Normalitas

Dari histogram diatas dapat dilihat bahwa data cukup membentuk pola lonceng, maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Selain menggunakan normal P-Plot dan histogram, untuk mengurangi subjektivitas dalam melihat sebaran data tersebut, dalam pengambilan keputusan normalitas juga menggunakan uji normalitas One Sample K-S dengan data residual. Jika nilai Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.82445695
	n	
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.099
	Absolute Negative	.044
		-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		1.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.201

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Dari tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, diketahui bahwa nilai Sig. (0,200) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar independen dalam model. Syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas, dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk seluruh variable harus berada di bawah 10 dan nilai *Tolerance* harus lebih besar dari 0,1.

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Total_X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan t hitung 7.562 > t table 2,262, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Total_X2 terhadap Y sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 3.143 > 2.262, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat kesesuaian pengamatan atau data dari waktu ke waktu dimana model regresi harusnya dalam kondisi homoskedastisitas, artinya pengamatan residualnya harus konsisten. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser dengan melihat nilai Sig. hasil regresi antara independent dengan data

residual absolut, dimana jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Sig. variabel independen berkisar 0,000 sampai 0,009 dimana lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas.

1. Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas, diketahui dari total 117 sampel (N) dalam penelitian ini, nilai rata-rata pada variabel Total_Y atau Kinerja Pegawai sebesar 71,39 dengan standar deviasi 7,859, nilai rata-rata pada variabel Total_X1 atau Disiplin Kerja sebesar 78,12 dengan standar deviasi 8,231, dan nilai rata-rata pada variabel Total_X2 atau Komunikasi sebesar 57,68 dengan standar deviasi 5,951.

2. Uji Kelayakan Model

a) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan variasi atau proporsi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa didapatkan nilai korelasi (R) sebesar 0,789. Hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang moderat antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Komunikasi dengan variabel dependen Kinerja Pegawai. Selain itu, didapatkan nilai R-Square sebesar 0,623 yang menunjukkan bahwa proporsi pengaruh seluruh variabel independen (Disiplin Kerja dan Komunikasi) secara simultan (bersamaan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 20,8% sedangkan sisanya ($100\% - 20,8\% = 79,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian atau model regresi linier ini.

b) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA^a di bawah ini. Tabel ini menjelaskan informasi mengenai ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Jika nilai Sig. < 0,05 dan nilai F hitung > nilai F tabel maka ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung (94.241) lebih besar dari F tabel ($F_{(0,05,2/161)} = 3,052$) dan nilai Sig. pada tabel nilainya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan. Hal ini menjelaskan adanya pengaruh signifikan variabel independen (Disiplin Kerja dan Komunikasi) secara simultan (bersamaan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

c) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel Coefficients^a seperti pada gambar di bawah ini, dimana tabel ini menjelaskan informasi mengenai persamaan regresi tentang ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Hipotesis :

H0 : Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial

H1 : Ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial

Kriteria Keputusan :

Jika nilai Sig. > 0,05 dan nilai t hitung < nilai t tabel (1,974) maka H0 diterima.

Jika nilai Sig. < 0,05 dan nilai t hitung > nilai t tabel (1,9724) maka H1 diterima.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- 1) Nilai Sig. variabel Total_X1 atau Disiplin kerja ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung (7.562) > t tabel (1,974) dengan koefisien regresi sebesar 0,317 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh positif (searah) signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai Disiplin kerja maka Kinerja Pegawai pun akan semakin tinggi atau meningkat. Begitupun sebaliknya semakin rendah nilai Disiplin kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin menurun.

- 2) Nilai Sig. variabel Total_X2 atau Komunikasi (0,002) < 0,05 dan nilai t hitung (3.143) > t tabel (1,974) dengan koefisien regresi sebesar 0,537 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh positif (searah) signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai Komunikasi maka Kinerja Pegawai pun akan semakin tinggi atau meningkat. Begitupun sebaliknya semakin rendah nilai Komunikasi maka Kinerja Pegawai akan semakin menurun.

Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 35,420 + 0,317 X1 + 0,537 X2$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diketahui bahwa dari 2 variabel independent yaitu Disiplin Kerja dan Komunikasi, seluruhnya mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar -0,854 (0,317 + 0,537 = 0,854) setiap 1 perubahan nilai yang terjadi pada kedua variabel tersebut. Artinya setiap penambahan 1 nilai dari variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi dalam penelitian ini maka nilai variabel Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,854. Begitupun sebaliknya, setiap penurunan 1 nilai dari variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi dalam penelitian ini maka nilai variabel Kinerja Pegawai akan berkurang sebesar -0,854.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Kinerja Pegawai Pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningih, 2008: 3). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012: 7) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh Nilai Sig. variabel Total_X1 atau Disiplin kerja (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung (7.562) > t tabel (1,974) dengan koefisien regresi sebesar 0,317 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh positif (searah) signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai Disiplin kerja maka Kinerja Pegawai pun akan semakin tinggi atau meningkat. Begitupun sebaliknya semakin rendah nilai Disiplin kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin menurun.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan

Dalam kehidupan manusia, komunikasi memegang peranan penting karena manusia merupakan makhluk sosial yang harus berinteraksi satu sama lain. Komunikasi merupakan kunci utama manusia dalam bersosialisasi, dengan komunikasi yang baik akan menjauhkan dari kesalahpahaman, maka dari itu komunikasi yang buruk sering disebut sebagai pemicu atau sumber konflik antar personal, karena sifat dari komunikasi adalah dinamis, kompleks dan senantiasa berubah.

Mulyana (2004) menyatakan komunikasi adalah proses berbagai makna melalui perilaku verbal dan non-verbal. Segala perilaku dapat disebut komunikasi jika melibatkan dua orang atau lebih. Pada dasarnya, komunikasi adalah proses pemindahan pesan dari komunikator kepada komunikan untuk mencapai kesepahaman. Komunikasi adalah unsur utama kehidupan manusia dalam rangka menjalin hubungan dengan manusia lainnya. Komunikasi disampaikan dengan maksud tertentu dalam proses interaksi antar manusia.

Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau

konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas kerja.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh Nilai Sig. variabel Total_X2 atau Komunikasi (0,002) < 0,05 dan nilai t hitung (3.134) > t tabel (1,974) dengan koefisien regresi sebesar 0,537 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh positif (searah) signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai Komunikasi maka Kinerja Pegawai pun akan semakin tinggi atau meningkat. Begitupun sebaliknya semakin rendah nilai Komunikasi maka Kinerja Pegawai akan semakin menurun.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum dan Layanan Pengadaan

Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja pegawai yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Salah satu usaha pembinaan karyawan yang dapat diambil dalam rangka usaha meningkatkan kinerja karyawan adalah ditegakkannya disiplin. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, ketaatan atau kepatuhan seseorang yang telah bergabung dalam suatu organisasi terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun lisan dengan penuh kesadaran dan dengan senang hati, sehingga akan tercipta suatu keadaan tertib yang memungkinkan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Siswanto Sastrohadiwiryono (2003 : 291) bahwa "Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Dengan ditegakkannya disiplin akan mengurangi kesalahan atau keterlambatan dalam menjalankan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, benar, tepat dan efektif. Maka dari itu baik organisasi pemerintah maupun swasta perlu ditanamkan rasa disiplin agar nantinya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan organisasi. Kedisiplinan yang ditegakkannya dalam suatu organisasi memungkinkan tujuan yang telah ditetapkan akan lebih mudah tercapai.

Disiplin kerja mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya masih banyak masalah yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan kedisiplinan. Masalah yang sering dijumpai ditempat kerja yaitu pelanggaran peraturan jam istirahat dan jadwal kerja, peraturan keamanan dan kesehatan kerja, keterlambatan masuk kerja, mangkir dalam bekerja, bekerja dengan ceroboh, mengganggu karyawan lain, suka bertengkar, dan tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Selain disiplin kerja, komunikasi yang baik juga perlu dipertimbangkan oleh pegawai, karena dengan komunikasi yang baik akan berdampak pada kehidupan kerja karyawan. Salah satu kekuatan yang paling menghambat suksesnya sebuah kinerja adalah kurangnya efektif dalam komunikasi. Komunikasi yang efektif akan bagi pegawai untuk bertahan bekerja karena akan menghantarkan informasi dan gagasan dengan baik.

Komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat (Anwar, 2009: 9). Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius dikarenakan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja.

Hasil pada penelitian ini dapat diketahui bahwa dari 2 variabel independent yaitu Disiplin Kerja dan Komunikasi, seluruhnya mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar $-0,854 (0,317 + 0,537 = 0,854)$ setiap 1 perubahan nilai yang terjadi pada kedua variabel tersebut. Artinya setiap penambahan 1 nilai dari variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi dalam penelitian ini maka nilai variabel Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,854. Begitupun sebaliknya, setiap penurunan 1 nilai dari variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi dalam penelitian ini maka nilai variabel Kinerja Pegawai akan berkurang sebesar $-0,854$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Nilai Sig. variabel Total_X1 atau Disiplin kerja $(0,000) < 0,05$ dan nilai t hitung $(7.562) > t$ tabel $(1,974)$ dengan koefisien regresi sebesar 0,317 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh positif (searah) signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai Disiplin kerja maka Kinerja Pegawai pun akan semakin tinggi atau meningkat. Begitupun sebaliknya semakin rendah nilai Disiplin kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin menurun. Nilai Sig. variabel Total_X2 atau Komunikasi $(0,002) < 0,05$ dan nilai t hitung $(3.148) > t$ tabel $(1,974)$ dengan koefisien regresi sebesar 0,537 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh positif (searah) signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai Komunikasi maka Kinerja Pegawai pun akan semakin tinggi atau meningkat. Begitupun sebaliknya semakin rendah nilai Komunikasi maka Kinerja Pegawai akan semakin menurun. Berdasarkan persamaan di atas, dapat diketahui bahwa dari 2 variabel independent yaitu Disiplin Kerja dan Komunikasi, seluruhnya mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan dengan besar pengaruh yang diberikan sebesar $-0,854 (0,317 + 0,537 = 0,854)$ setiap 1 perubahan nilai yang terjadi pada kedua variabel tersebut. Artinya setiap penambahan 1 nilai dari variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi dalam penelitian ini maka nilai variabel Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,854.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amran, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, vol. 4, no. 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung* PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar, Sanusi. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1.
- Ardiyanto, Elfinaro dan Komala Erdinaya Lukiati. 2005. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Ariyani, Ajenga. 2011. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triloka Jaya Garment Di Kabupaten Sukoharjo". Skripsi
- Astuti, Santi Indra. 2008. *Jurnalisme Radio: Teori dan Praktek*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Aw Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D.W. 2017. Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction. *Journal Of Applied*

Management (JAM) Volume 15 Number 4.

- Baran, Stanley J. dan Davis, Dennis, K. 2010. Teori Komunikasi massa, Dasar Pergolakan, dan Massa Depan. Jakarta: Salemba Humanika.
- Bate'e, Maria Magdalena. 2020. Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 3 No 1.
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5.
- Busro, Muh. 2015. Bahasa dan Pikiran. *El-Wasathiya: Jurnal Studi Agama*. Vol 3 No 1.
- Cangara, Hafied. 2006. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Chairunisah, Siti, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat).
- Dahkoul, Zuheir Mohamed. 2018. The Determinants of Employee Performance in Jordanian Organizations. *Journal of Economics, Finance and Accounting (JEFA)*, V.5, Iss.1.
- Daryanto, dan Mulyo Rahardjo. 2012. Model Pembelajaran Inovatif. Yogyakarta: Gava Media.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2014. Pola Asuh Orang Tua dan Komunikasi dalam Keluarga: Upaya Membangun Citra Membentuk Pribadi Anak. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emron. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2002. Dinamika Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchjana. 2004. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. Komunikasi Teori Dan Praktek. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- Fiske, John. 2007. Cultural and Communication Studies: Sebuah Pengantar Paling Komprehensif. Yogyakarta: Jalasutra.
- Fitriyani, Eni. 2013. Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi Pada PT. Kresna Duta Agroindo Perkebunan Sinar Mas Group Kecamatan Kombeng Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 1 (2).
- Garnet, James L, Marlowe, Justin, Pandey, Sanjay K. 2008. Penetrating the Performance Predicament: Communication as a Mediator or Moderator of Organization Culture's Impact on Public Organizational Performance. *Public Administration Review*. Vol. 68, No. 2.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Nurmaidah Br. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. Volume. 03, Issue. 02.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kriyantono, Rachmat. 2010. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 10. No. 1.
- Mariani, L.M.I., Sariyathi, N.K. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 7.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.
- Mohtar, Imam. 2019. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mulawarman, K., & Rosilawati, Y. 2014. Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Makna* Vol. 5 No. 1.
- Mulyana, Dedy. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- Nurudin. 2009. *Pengantar Komunikasi Massa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pandipa, Abd Khalid. 2018. Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*. Volume : 10 Nomor 1.
- Razak, A., & Sarpan., R. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*. Vol 8 Issue 6.
- Rialmi, Zackharia. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 2,
- Riswandi. 2013. *Psikologi Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K.R. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Saifuddin Azwar, 2003, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Septiasari, Devy Dayang. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri). *Ejournal Administrasi Bisnis*. 5 (1).
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja Edisi 3*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singgih Santoso, 2000, *Uji Validitas dan Reabilitas Data*, Alfabeta, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprpto, Tommy. 2009. *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Medpress.
- Susilaningsih, Nur. 2008 : 9, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri, EXCELENT, vol 1, no 2.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 3,
- Thobroni, Imam. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Ahas Setia Motor Group Kediri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 3.
- Wandi, D., & Adha, S. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan

Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 2.

Wardhani, A.P., Hasiolan, L., Minarsih, M.M. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, Volume 2 No.2.

Winarja, W., Sodikin, A, & Widodo, D.S. 2018. The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 4(2).

Wiryanto. 2000. *Teori Komunikasi Massa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia