



Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam

Yulia Misrania¹⁾; Yadi Maryadi²⁾

^{1,2)} Study Program of Business Digital, Faculty of Economics and Business,
Institut Teknologi dan Bisnis Lembah Dempo

Email: ¹⁾ yuliamisrania@lembahdempo.ac.id ; ²⁾ yadimaryadi@lembahdempo.ac.id

How to Cite :

Misrania, Y., Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1>

ARTICLE HISTORY

Received [30 Oktober 2021]

Revised [25 Desember 2021]

Accepted [15 Januari 2022]

KEYWORDS

Work Discipline,
Communication, Employee
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Objek penelitian dalam hal ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam berjumlah 170 orang dengan teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel dengan rumus Slovin dan didapat sebanyak 63 responden. Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam pada tingkat nyata 99%. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,565, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja, maka Kinerja Pegawai akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi komunikasi tidak berubah. Koefisien komunikasi sebesar 0,474, artinya jika ada peningkatan komunikasi, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Disiplin kerja dapat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. 2) Komunikasi dapat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. 3). Disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of work discipline and communication on employee performance at the Pagar Alam City Regional Secretariat Office. The method used in this research is associative research type. The object of research in this case is the employees of the Regional Secretariat of Pagar Alam City totaling 170 people with the sampling technique used is simple random sampling. This study used a sample size with the Slovin formula and obtained as many as 63 respondents. Work discipline and communication have a positive and significant effect on employee performance at the Pagar Alam City Regional Secretariat Office at a real level of 99%. The coefficient of work discipline is 0.565, meaning that if there is an increase in work discipline, then employee performance will increase or vice versa with the assumption that communication does not change. The communication coefficient is 0.474, meaning that if there is an increase in communication, then the employee performance at the Pagar Alam

City Regional Secretariat Office will increase or vice versa, assuming work discipline does not change. The results of this study are as follows: 1) Work discipline can encourage an increase in employee performance at the Pagar Alam City Regional Secretariat Office. 2) Communication can encourage the improvement of employee performance at the Pagar Alam City Regional Secretariat Office. 3). Work discipline and communication together can encourage the improvement of employee performance at the Pagar Alam City Regional Secretariat Office..

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara mempunyai peranan yang dapat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah. Sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kompetensi yang diidentifikasi dari sikap disiplin yang tinggi, budaya yang terarah, komunikasi yang baik, kinerja yang baik, serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dengan terciptanya Sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Kinerja juga akan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:129) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan. Disiplin progresif ialah intervensi manajemen kepada pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai diberi sanksi atau diberhentikan.

Selain disiplin, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi sangatlah penting dalam kemajuan suatu organisasi. Komunikasi yang digunakan Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam adalah komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. Komunikasi ke bawah yaitu penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan, bertujuan agar para pemimpin lebih mudah dalam pengambilan keputusan. Komunikasi ke atas yaitu informasi yang berasal dari bawahan ke atasan. Komunikasi ke atas digunakan dalam pengajuan usul dan saran, keluhan, pengaduan, dan penetapan sasaran dengan penetapan Management By Objective (MBO). Komunikasi horizontal yaitu komunikasi yang digunakan di dalam tim, diantara kepala seksi dan diantara pengkoordinasi dan peranan penghubung, dapat membantu orang-orang untuk mengkoordinasikan proyek, menyelesaikan masalah, Komunikasi horizontal yaitu komunikasi yang digunakan di dalam tim, diantara kepala seksi dan diantara pengkoordinasi dan peranan penghubung, dapat membantu orang-orang untuk mengkoordinasikan proyek, menyelesaikan masalah, dan memecahkan konflik-konflik. Komunikasi diagonal yaitu komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain,

seperti anggota staf junior dapat langsung pergi ke atasannya melalui telpon, email, atau mengunjungi teknikal senior di area lain untuk mendapatkan informasi.

Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam telah melakukan berbagai upaya agar pegawai senantiasa meningkatkan disiplinnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari terutama di waktu kerja yang telah ditetapkan. Dari pengamatan di lapangan masih ada beberapa pegawai masih terlihat terlambat datang kerja, kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan, misalnya pegawai belum mampu memenuhi target selesainya tugas, tingkat kesadarannya masih rendah. Hal ini dapat menimbulkan disiplin kerja yang rendah. Fenomena komunikasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam terlihat pada hubungan kerja para pegawai yang kurang harmonis disebabkan oleh jalinan komunikasi yang kurang baik, dimana setiap pegawai memiliki kesibukan tersendiri sehingga menyebabkan kurangnya untuk saling berkomunikasi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam baik secara simultan maupun parsial?

Tujuan Penelitian Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin

Menurut Mangkunegara (2017:129) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019:193). Menurut Susilaningih dalam Astadi (2016:147) 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. Menurut Sinungan dalam Untari (2014:4) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin "communis" atau "communicatus" yang memiliki makna "berbagi" atau "menjadi milik bersama" yaitu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna. Menurut Purwanto (2011:4), Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Menurut Handoko (2009), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut Dewi (2007:3), komunikasi pada dasarnya dapat dipandang dari berbagai dimensi. Jika dipandang sebagai proses, komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis. Secara simbolik, komunikasi menggunakan

berbagai lambang atau simbol yang dinyatakan dalam bentuk nonverbal (isyarat, gerak, dan ekspresi) maupun verbal (bahasa lisan dan tertulis). Dimanapun kita tinggal dan apapun pekerjaan kita, kita selalu membutuhkan komunikasi dengan orang lain. Manusia tidak bisa hidup sendirian. Ia secara kodrati harus hidup dengan manusia lain, baik demi kelangsungan dan keamanan hidupnya, maupun demi keturunannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan komunikasi adalah proses petukaran informasi antar individu untuk menginterpretasikan suatu yang diinginkan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Priansa (2014:269) kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Sedangkan Sudaryo (2018:205) menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Adapun pengertian kinerja menurut Sedarmayanti (dalam Untari, 2018:10), yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. "Menurut Sugiyono (2016:36), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Yang menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam yang beralamat di Jl. Wanita Mintarjo Kompleks Perkantoran Gunung Gare Kota Pagar Alam. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010:173). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam berjumlah 170 orang dan Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Untuk menentukan sampel terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik sampling penelitian ini menggunakan simple random sampling. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel dengan rumus Slovin dan didapat sebanyak 63 responden

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kepustakaan (Library Research) dan Penelitian Lapangan (Field Research). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara, Dokumentasi dan Observasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komuniiasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komunikasi. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi.

Disiplin dapat mendukung keberhasilan kinerja pada setiap pegawai. Sedangkan komunikasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2005:444), mengatakan bahwa disiplin pegawai yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula, dan sebaliknya jika disiplin pegawai menurun, maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menunjang kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain kinerja pegawai pada suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Menurut Purwanto (2006:3), menyatakan bahwa hubungan komunikasi yang baik, dalam arti dapat dipahami dengan jelas antar atasan dan bawahan merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Suksesnya pelaksanaan tugas pimpinan untuk meningkatkan kinerja itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang tepat dengan semua pihak, secara horizontal, ke atas, ke bawah, dan diagonal. Dari uraian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan komunikasi yang diberikan, maka kinerja pegawai semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk disiplin kerja dan komunikasi yang diberikan, maka kinerja pegawai akan menurun

Pembahasan

Variabel penelitian yang terdiri dari disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pada uji validitas digunakan untuk mengukur yang dapat dikatakan sah atau tidaknya suatu kuesioner (Sugiyono, 2016). Berdasarkan uji validitas terdapat 9 butir pertanyaan untuk disiplin kerja, 10 butir pertanyaan untuk komunikasi, 10 pertanyaan butir untuk kinerja dengan hasilnya dinyatakan valid

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Disiplin Kerja	0.718	0.600	Reliabel
Komunikasi	0.706	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.725	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2020

Hasil analisis regresi linear sederhana

Tabel 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	R-Square	Parameter		Sig	α
		Konstanta	Koefisien Regresi		
Disiplin_kerja	0,713	7,348	0,918	0,000	0,05
t-hitung > t-tabel = 12,314 > 2,000					

Sumber: Data primer, diolah 2020

$$\text{Persamaan regresi } Y = 7,348 + 0,918X_1 \dots\dots\dots (1)$$

Berdasarkan tabel-3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.713, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 71,3% kepada Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam, sedangkan sisanya sebesar 28,7% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam dengan koefisien sebesar 0,918, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam akan meningkat atau sebaliknya. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($12,314 > 2,000$), maka H_0 tolak, H_a terima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam.

Tabel 3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	R-Square	Parameter		Sig	α
		Konstanta	Koefisien Regresi		
Komunikasi	0,677	3,936	0,902	0,000	0,05
t-hitung > t-tabel = 11,307 > 2,000					

Sumber: Data primer, diolah 2020

$$\text{Persamaan regresi } Y = 3,936 + 0,902X_2 \dots \dots \dots (2)$$

Berdasarkan tabel-4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.677, artinya komunikasi memberikan kontribusi sebesar 67,7% kepada Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam, sedangkan sisanya sebesar 32,3% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam dengan koefisien sebesar 0,902, artinya jika ada peningkatan komunikasi, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam akan meningkat atau sebaliknya. Nilai t-hitung lebih besar t-tabel ($11.307 > 2,000$), H_0 tolak, H_a terima, artinya komunikasi berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam.

Hasil analisis regresi linear berganda

Tabel 4. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	R-Square	Parameter		Sig	α
		Konstanta	Koefisien Regresi		
Disiplin Kerja	0,749	0,888	0,565	0,000	5%
Komunikasi			0,474		
F-hitung = 115,891				0000	

Sumber: Data primer, diolah 2020

$$\text{Persamaan regresi; } Y = 0,888 + 0,565X_1 + 0,474X_2 \dots \dots \dots (3)$$

Berdasarkan tabel-5, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($115,891 > 3,150$), H_0 tolak, H_a terima, artinya disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.749, artinya disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 74,9% kepada Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam, sedangkan sisanya sebesar 25,1% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam pada tingkat nyata 99%. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,565, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi komunikasi tidak berubah. Koefisien komunikasi sebesar 0,474, artinya jika ada peningkatan komunikasi, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam

Disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan Pegawai tepat waktu dalam melaksanakan tugas, menghemat waktu dalam bekerja, bekerja sesuai

selama waktu jam kerja, pekerjaan dikerjakan sesuai rencana, diminta mengevaluasi hasil kerja, berani menerima resiko atas kesalahannya, mengikuti aturan jam kerja yang berlaku, patuh atas perintah pimpinan dan mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Astadi Pangarso (2016) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, didapatkan hasil bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Kemudian didukung juga dengan penelitian yang dilakukan Dewi Untari (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. Berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia dengan koefisien 0.547 hasilnya adalah signifikan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam

Komunikasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan sesama Pegawai menjalin hubungan kerja yang baik, saling membantu apabila ada kesulitan, berkomunikasi dengan bagian lain, menjaga hubungan kerja dengan bagian yang lain, sesama kepala bagian selalu berkoordinasi dalam pekerjaan, menjalin hubungan dengan baik, pimpinan memberikan petunjuk kerja pada Pegawai, selalu memberikan motivasi kerja, sesama Pegawai melakukan koordinasi dalam bekerja dan saling mengingatkan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandu, *et al* (2019) dan Kuncorowati dan Rokhmawati, (2018). yaitu menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam

Disiplin kerja yang tinggi dan komunikasi yang baik dapat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novianti dan Mitriani, (2017), Ginting, (2018), dan Sihombing, *et al*, (2016), yaitu menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Disiplin kerja dapat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. 2) Komunikasi dapat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. 3). Disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam

Saran

Saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Disiplin Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam sudah relatif baik, Pegawai hadir sesuai dengan waktu yang ditetapkan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat dipercaya, ketaatan mengikuti aturan dan patuh terhadap perintah pimpinan, ini semua dilaksanakan dengan baik. Sebagai masukan kiranya Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam melalui pimpinan terus lebih mengawasi aktifitas Pegawai dan selalu berikan arahan- arahan yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. 2) Komunikasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam, oleh karena itu hendaknya Pimpinan lebih memperhatikan komunikasi yang telah diterapkan dengan lebih sering mengajak bawahan untuk lebih aktif dalam berkomunikasi terutama berkaitan dengan

pekerjaan. 3) Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang lebih beragam dalam membahas yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, 2007, *Komunikasi Bisnis*, C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Ginting, Nurmaidah Br. 2018, Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan". *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, (e-ISSN: 2477-0574; p-ISSN: 2477-3824), Volume 03, Issue. 02, May 2018. Pp. 140-139.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kuncorowati, Heru dan Rokhmawati, Heru Noor. 2018., "The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance" (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia). *International Refereed Journal*, E-ISSN 2229-4686; ISSN 2231-4172. Vol. - IX, Issue-2, April 2018. 6-13.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosda Karya..
- Novianti, Kadek dan Mitariani, Ni Wayan Eka. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada De Bakker Bakery Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 7, No. 2. 2017.
- Pangarso, Astadi dan Susanti, Putri Intan. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 9 No. 2, Agustus 2016. Hal. 145-160.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, joko. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Rivai, Veithzal ZS. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok. PT Rajagrafindo.
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Untari, Dewi, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. KIE Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomos*, Volume 7 Nomor. 1, Politeknik Kridatama Bandung.