



Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Disiplin, Komunikasi, Beban kerja dan Kearifan Lokal

Saripuddin D ¹⁾ ; Maryadi ²⁾ ; Nurhaedah Z ³⁾

^{1,2,3)} *Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar*

Email: ¹⁾ saripuddinlagu79@gmail.com; ²⁾ ahmadmaryadi@gmail.com; ³⁾ nurhaedazaeni@stienobel-indonesia.ac.id

How to Cite :

Saruppin D., Maryadi., Nurhaedah Z. (2023). Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Disiplin, Komunikasi, Beban kerja dan Kearifan Lokal. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1) . doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

ARTICLE HISTORY

Received [18 Oktober 2022]

Revised [19 Desember 2022]

Accepted [31 Desember 2022]

KEYWORDS

Work discipline, communication, workload, local wisdom, employee performance.

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



ABSTRAK

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dan kearifan lokal terhadap kinerja pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah empat variabel independen yaitu disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dan kearifan lokal serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner dan data sekunder yaitu diperoleh dari berbagai sumber informasi yaitu web, majalah, buku, dan jurnal penelitian terdahulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Makassar sebanyak 95 orang, dengan teknik sampel jenuh maka total sampel adalah 95 orang responden. Selanjutnya jawaban dari setiap instrument yang berhasil dikumpulkan melalui proses tabulasi menggunakan skala likert. Analisis ini digunakan untuk menjawab masalah dengan sekaligus menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja, komunikasi dan kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

The design of this research is quantitative research and aims to determine the effect of work discipline, communication, workload and local wisdom on employee performance. The variables used in this study are four independent variables, namely work discipline, communication, workload and local wisdom and one dependent variable, namely employee performance. The types and sources of data used are primary data through questionnaires and secondary data obtained from various sources of information, namely the web, magazines, books, and previous research journals. The population in this study were all Civil Servants of the Makassar City Transportation Service as many as 95 people, with the saturated sample technique, the total sample was 95 respondents. Furthermore, the answers from each instrument were collected through a tabulation process using a Likert scale. This analysis is used to answer the problem by simultaneously testing the hypothesis in this study using multiple linear regression statistical tools. The results of the study found that work discipline, communication and local wisdom had a positive and significant effect on employee performance. While the workload has a negative and significant

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai kegiatan pengelolaan organisasi. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun external. Tantangan utama untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dalam MSDM adalah untuk mengorganisir sumber daya manusia yang ada agar dapat dipacu dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi perusahaan melalui hasil kerja yang ditunjukkan agar tercapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Riniwati, 2016). Demikian pula sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Hayati & Yulianto, 2021).

Salah satu peran sumber daya manusia yang diberikan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar memberikan pelayanan bagi masyarakat yang difokuskan pada pelayanan bidang transportasi darat. Adapun pelayanan yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu pengujian kendaraan bermotor bagi kendaraan bermotor wajib uji, pengaturan lalulintas pada tempat-tempat yang ramai, angkutan siswa gratis bagi pelajar di seluruh Daerah Kabupaten Gianyar. Oleh karena itu penting untuk selalu menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar selalu memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh masyarakat.

Salah satu faktor kunci dari keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya adalah diawali dari individu pegawai itu sendiri yang diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif. Dengan kinerja individu pegawai yang semakin baik diharapkan akan membawa dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (Maryani et al., 2021). Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang, serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh atas pekerjaan atau tanggung jawab tersebut (Nguyen et al., 2020).

Razak et al., (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulila (2019) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar bisa dilihat pada nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kota Makassar yang dibuat setiap tahunnya, selain itu dari absensi menggunakan sidik jari pada tahun 2021 hampir tidak ada pegawai yang tidak hadir setiap bulan terkecuali pegawai tersebut berhalangan hadir karena sakit ataupun mengambil cuti tahunan dengan alasan tertentu, selain itu untuk melihat secara nyata dapat dibuktikan dengan mendatangi lokasi jaga secara langsung langsung ke daerah seputaran Kota Makassar bahkan disaat hari libur sekalipun selalu ada pegawai yang melaksanakan tugasnya setiap hari guna mendukung kelancaran arus lalulintas yang mempunyai volume kendaraan yang cukup tinggi. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kota Makassar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat diwujudkan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai.

Proses pencapaian tujuan organisasi sangat membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Wandi et al., 2019). Komunikasi berperan sangat

penting dalam suatu organisasi, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan (Gupron, 2019). Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya (Bahri et al., 2022). Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumberdaya manusia organisasi yang menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal penting dalam pelaksanaan otonomi daerah tersebut.

Beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor-faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan lingkungan psikis yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Rasyid et al., (2021) yang mengemukakan bahwa jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi, hal ini akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh pegawai yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Sementara Judge & Robbins (2017) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Cimatti, 2016).

Setiap pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar mempunyai beban kerja yang berbeda-beda dimana beban kerja setiap pegawai didasarkan pada kompetensi yang dimiliki selain itu setiap pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Makassar sudah diberikan beban kerja yang sebelumnya sudah dijabarkan dan ditugaskan kepada setiap pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, pada saat penempatan masing-masing pegawai masih banyak hal yang perlu dipertimbangkan pada saat diberikan beban kerja, salah satu tolak ukur beban kerja yang diberikan kepada masing-masing pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yakni berdasarkan kompetensi yang dimiliki pegawai itu sendiri, karena di dalam analisis jabatan dan analisis beban kerja sudah diuraikan apa saja syarat untuk menerima beban kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Setiap pegawai akan dijelaskan apa saja yang akan menjadi beban kerja selama menduduki jabatan yang telah dibagikan tersebut yang dimana beban kerja, tugas pokok, hasil kerja akan diuraikan kepada setiap pegawai yang didasarkan oleh analisis jabatan dan analisis beban kerja jadi setiap jabatan akan mempunyai beban kerja yang berbeda pula. Namun, ditemukan ada jabatan yang kosong di Dinas Perhubungan Kota Makassar yang tidak diduduki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar hal ini dikarenakan pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar tidak memiliki kompetensi jabatan tersebut, hal ini tentunya akan memengaruhi kinerja pegawai yang lainnya. Kosongnya jabatan tersebut mengakibatkan beban kerja yang diterima oleh pegawai lainnya lebih banyak sehingga memengaruhi kinerja dari pegawai yang lainnya yang menerima beban kerja dari jabatan yang kosong tersebut.

Kearifan lokal pun berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai-nilai kearifan lokal merupakan suatu keutamaan, kebiasaan, budaya, nilai-nilai adat istiadat yang telah terinternalisasi dan dihidupi baik secara sadar maupun tidak sadar, kapan dan dimanapun, selalu dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari (Gaya et al., 2022). Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang, turut dipengaruhi oleh latar belakang budaya dan kemajemukan masyarakat dimana para pegawai itu berasal. Oleh karena itu, kearifan lokal juga merupakan salah satu faktor yang mendeterminasi kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti tentang peningkatan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, namun belum ada penelitian yang meneliti secara serentak pengaruh disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dan kearifan local terhadap kinerja pegawai. Ginting et al., (2019) telah meneliti tentang pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya, hasil penelitian menemukan bahwa disiplin dan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada staf Pegawai Non

manajer di Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. Kemudian, Yuliantini & Suryatiningsih (2021) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia. Kemudian Gaya et al., (2022) meneliti terkait pengaruh beban kerja, stres dan kearifan lokal secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja dan stress berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan kearifan lokal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian fakta dan hasil penelitian sebelumnya yang berbeda, maka penelitian ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dan kearifan local berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi (Agwu, 2018). Tumanggor & Girsang (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang dipakai dalam menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan tugasnya, dan merupakan pedoman dalam menghasilkan kerja dan kompetensi. Kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (Maryani et al., 2021). Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan job description individu yang bersangkutan (Fauzi, 2020).

Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika (Wandi et al., 2019). Sedangkan Aprianti (2017) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Bucata & Rizescu, 2017). Seperti yang dikatakan (Ma'rifatullah et al., 2021) bahwa komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan usaha-usaha komunikatif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wandi et al., (2019) menyatakan keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari pentingnya komunikasi eksternal yang diterapkan. Penerapan suatu komunikasi eksternal dibangun atas komunikasi timbal balik. Wujud komunikasi eksternal secara timbal balik berupa pemberian informasi, kegiatan kerjasama dan dialog antar organisasi. Suatu organisasi yang maju dan berkembang selalu berkomunikasi dengan organisasi lain.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Zulher, 2020). Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya (Mulyani, 2021).

Lebih lanjut, dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis (Nabawi, 2020). Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat

digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Beban kerja sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi (Norawati et al., 2021).

Kearifan Lokal

Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009, kearifan lokal adalah nilai-nilai luhur yang berlaku di dalam tata kehidupan masyarakat yang bertujuan untuk melindungi sekaligus mengelola lingkungan hidup secara lestari. Sejalan dengan pernyataan Sugiyarto & Amaruli (2018) berpandangan bahwa kearifan lokal adalah seperangkat pengetahuan dan praktik-praktik baik yang berasal dari generasi-generasi sebelumnya maupun dari pengalaman berhubungan dengan lingkungan dan masyarakat lainnya milik suatu komunitas di suatu tempat, yang digunakan untuk menyelesaikan baik dan benar berbagai persoalan dan atau kesulitan yang dihadapi.

Kearifan lokal adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman, atau wawasan serta adat istiadat yang dimana sebuah kebiasaan atau etika masyarakat yang menuntun ke perilaku manusia didalam sebuah kumpulan ekologis (FITRIYANTI et al., 2016). Wahyuningsih (2021) mengemukakan bahwa kearifan lokal adalah suatu sintesa budaya yang diciptakan oleh aktor-aktor lokal melalui proses yang berulang-ulang, melalui internalisasi dan interpretasi ajaran agama dan budaya yang disosialisasikan dalam bentuk norma-norma dan dijadikan pedoman dalam kehidupan sehari-hari bagi masyarakat. Kearifan lokal memiliki nilai-nilai yang berlaku dalam suatu masyarakat. Nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi acuan dalam bertingkah-laku sehari-hari masyarakat setempat. Kearifan lokal di tempat kerja diartikan sebagai persepsi bersama terhadap nilai dan norma tidak tertulis atau aturan yang ada.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dan kearifan lokal terhadap kinerja pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah empat variabel independen yaitu disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dan kearifan lokal serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner dan data sekunder yaitu diperoleh dari berbagai sumber informasi yaitu web, majalah, buku, dan jurnal penelitian terdahulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kota Makassar sebanyak 95 orang, dengan teknik sampel jenuh maka total sampel adalah 95 orang responden. Selanjutnya jawaban dari setiap instrument yang berhasil dikumpulkan melalui proses tabulasi menggunakan skala *likert*. Analisis ini digunakan untuk menjawab masalah dengan sekaligus menguji hipotesis. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linear berganda dengan rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Komunikasi

X₃ = Beban kerja

X₄ = Kearifan Lokal

a = Bilangan Konstanta

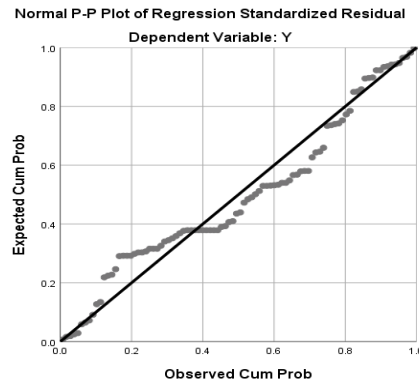
β = Koefisien Regresi

$e = \text{Residual Value}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas maka digunakan *grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* untuk melihat model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) apakah mempunyai kontribusi atau tidak.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
Output : Data diolah SPSS, 2022

Grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* sebagaimana tersaji pada gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berikut disajikan hasil uji koefisien determinasi pada tampilan tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	,842 ^a	,709	,696	Kinerja Pegawai dipengaruhi sebesar 70.90% oleh disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dan kearifan lokal

Output : Data diolah SPSS, 2022

Tampilan hasil uji koefisien determinasi pada tampilan tabel 1 menunjukkan nilai R square sebesar 0,709 atau 70,90% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dan kearifan lokal sebesar 70,90% sedangkan sisanya 29,10% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji Simultan

Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.	Keterangan
Regression	599,05	4	54,322	,000 ^b	disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dan kearifan lokal secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
Residual	245,36	90			
Total	844,42	94			

Output : Data diolah SPSS, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar $54,322 >$ dari nilai f tabel sebesar $2,470$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ atau lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dan kearifan lokal secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau tidak dengan mengetahui apakah variabel independen secara individual memengaruhi variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std.Error	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	,486		6,491	,000	
Disiplin Kerja (X1)	,403	,295	2,637	,010	Hipotesis 1 diterima
Komunikasi(X2)	,398	,372	5,807	,000	Hipotesis 2 diterima
Beban Kerja (X3)	-,271	,284	-2,438	,019	Hipotesis 3 diterima
Kearifan Lokal (X4)	,284	,252	2,390	,021	Hipotesis 4 diterima

Output : Data diolah SPSS, 2022

Hasil uji parsial, menunjukkan bahwa pengajuan **hipotesis pertama (H1)** yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel disiplin kerja bernilai $+2,637$ sedangkan nilai t statistic bernilai $1,986$, maka t hitung $>$ t tabel menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,010$ yaitu lebih kecil dari $0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengajuan **hipotesis kedua (H2)** yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel komunikasi bernilai $+5,807$ sedangkan nilai t statistic bernilai $1,986$, maka t hitung $>$ t tabel menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,000$ yaitu lebih kecil dari $0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian **hipotesis ketiga (H3)** yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel beban kerja bernilai $-2,438$ sedangkan nilai t statistic bernilai $1,986$, maka t hitung $>$ t tabel menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat negatif dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,019$ yaitu lebih kecil dari $0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengajuan **hipotesis keempat (H4)** yang menyatakan bahwa kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel komunikasi bernilai $+2,390$ sedangkan nilai t statistic bernilai $1,986$, maka t hitung $>$ t tabel menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,021$ yaitu lebih kecil dari $0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kearifan local berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin disiplin pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan

disiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi.

Hasil penelitian ini juga mendukung berbagai penelitian yang menjelaskan tentang peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja diantaranya ditemukan oleh (Susanto, 2019), (Afandi & Bahri, 2020) dan (Nurjaya et al., 2021). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Artinya, Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Sinambela et al., 2019), (Setiawan, 2019) dan (Sukmawati et al., 2020) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi akan efektif apabila terjadi pemahaman yang sama dan pihak lain terangsang untuk berpikir atau melakukan sesuatu". Komunikasi dengan komunikasi yang efektif bukanlah hal yang sama. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi, dan itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan. Artinya, Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Rindorindo et al., 2019) dan (Sulastri & Onsardi, 2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil (Nabawi, 2020) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik pemahaman pegawai tentang kearifan lokal maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, Beberapa dimensi terkait kearifan lokal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar yakni pengetahuan, nilai, keterampilan, sumber daya, mekanisme pengambilan keputusan, dan rasa solidaritas mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kearifan lokal atau kebijakan lokal ini secara historis sebagai sesuatu yang diturunkan dari generasi ke generasi. Ada banyak hal yang diwariskan secara turun temurun misalnya saja jiwa pekerja keras. Warisan ini telah membaku sehingga sulit untuk diubah atau dihilangkan sama sekali. Biasanya usaha untuk mengubah atau menghilangkan hal yang telah menggenerasi ini, tak jarang menimbulkan konflik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Devi et al., 2018) dan (Gaya et al., 2022) menemukan bahwa kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kearifan lokal adalah pandangan hidup dan ilmu pengetahuan serta berbagai strategi kehidupan yang berwujud aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat lokal dalam menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja, komunikasi dan kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar menambah jumlah variabel baru selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Agwu, M. E. (2018). Analysis of the impact of strategic management on the business performance of SMEs in Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1), 1–20.
- Aprianti, A. (2017). Perilaku komunikasi Verbal dan Non Verbal Pecinta Kereta Api. *Jurnal Ilmiah LISKI (Lingkar Studi Komunikasi)*, 3(1), 89–108.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244.
- Bucata, G., & Rizescu, A. M. (2017). The role of communication in enhancing work effectiveness of an organization. *Land Forces Academy Review*, 22(1), 49.
- Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97.
- Devi, R., Usman, J., & Malik, I. (2018). Pengaruh Nilai-Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 4(3), 338–351.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Fitriyanti, F., Faisal, E. L., Safitri, S., & Eriawaty, E. (2016). Development of instructional materials based local wisdom in social studies. *Sriwijaya University Learning and Education International Conference*, 2(1), 395–408.
- Gaya, B., Seran, P., & Fernandez, E. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres, Dan Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Negeri Kupang. *HINEF: Jurnal Rumpun Ilmu Pendidikan*, 1(2), 7–33.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Gupron, G. (2019). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Sistem Informasi Manajemen dan Komunikasi (Studi pada Biro Pengelolaan Barang Milik Daerah Setda Provinsi Jambi). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 72–81.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Ma'rifatullah, A., Mahyuni, M., & Akhmad, B. A. (2021). The Effect Of Communication And Work Discipline On Employee Performance In The Regional Secretariat Of Hulu Sungai Utara Regency. *International Journal Political, Law, and Social Science*, 2(3).
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Mulyani, S. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645–662.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172–184.
- Rasyid, A., Jusmin, A., & Nur, I. S. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kompetensi Melalui Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 4(1).
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *JUMANT*, 11(1), 19–34.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 15(2), 308–320.
- Sugiyarto, S., & Amaruli, R. J. (2018). Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya dan Kearifan Lokal. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 45–52.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 121–131.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.
- Wahyuningsih, C. D. (2021). Nilai-Nilai Kearifan Lokal Dalam Pembangunan Daerah. *MIMBAR ADMINISTRASI FISIP UNTAG Semarang*, 18(1), 37–48.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).