

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA LUBUKLINGGAU

Meidiny Fadillah Sari¹, Supriyanto², Surajiyo³

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insaan, Lubuklinggau

E-mail : 218010180@mhs.uniinainsan.ac.id, Supriyanto@univbinainsan.ac.id³,

Surajiyo@univbinainsan.ac.id

ABSTRAK

Masalah pada penelitian ini adalah: a. Disiplin : 1). Masih seringnya pegawai meninggalkan tugas pada saat pelaksanaan pekerjaan di lapangan sedang berlangsung, 2). Masih adanya pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, 3). Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi setiap hari senin di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau. b. Komunikasi : 1). Terdapat beberapa pegawai terkadang lambat dalam memberikan informasi, 2). Pimpinan maupun bawahan belum menciptakan hubungan komunikasi yang baik. 3). Dalam komunikasi terjadi kesalahpahaman antara pemberi pesan dengan menerima pesan, sehingga terjadinya salah persepsi atau miskomunikasi. c. Kinerja Pegawai 1) Masih kurang disiplinnya pegawai dan belum maksimalnya proses komunikasi mengakibatkan kinerja belum optimal, 2) Kinerja pegawai belum sesuai dengan rencana yang telah disepakati bersama, dan 3) Masih kurangnya evaluasi kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Hasil penelitian: a. Bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, dengan nilai thitung = 5,933 lebih besar dari nilai ttabel 2,021. b. Bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, dengan nilai thitung = 5,439 lebih besar dari nilai ttabel 2,021. c. Bahwa komunikasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, dengan nilai thitung = 5,439 lebih besar dari nilai ttabel 2,021.

Kata kunci : Komunikasi, Disiplin dan Kinerja pegawai.

ABSTRACT

The problems in this research are: a. Discipline: 1). Employees often leave their duties when the work in the field is in progress, 2). There are still employees who lack a sense of responsibility in carrying out their duties as well as possible, 3). There are still some employees who do not attend the morning apple every Monday at the Lubuklinggau City Housing and Settlement Area Office. b. Communication: 1). There are some employees sometimes slow in providing information, 2). Leaders and subordinates have not created a good communication relationship. 3). In communication, there is a misunderstanding between the sender of the message and the recipient of the message, resulting in a misunderstanding or miscommunication. c. Employee Performance 1) Employee discipline is still lacking and the communication process has not been maximized resulting in sub-optimal performance, 2) Employee performance has not been in accordance with the mutually agreed plan, and 3) There is still a lack of employee performance evaluation. This research method uses a quantitative research design. Research results: a. That discipline has a significant influence on the performance of employees at the Lubuklinggau City Housing and Settlement Service Office, with a value of tcount = 5.933 which is greater than the value of ttable 2.021. b. That communication has a significant influence on the performance of employees at the Lubuklinggau City Housing and Settlement Service Office, with a value of t = 5.439 which is greater than the value of ttable 2.021. c. That communication and discipline have a significant influence on the performance of employees at the Department of Housing and Settlement Areas of Lubuklinggau City, with a value of tcount = 5.439 which is greater than the value of ttable 2.021.

Keywords: Communication, Discipline and Employee performance.



I. PENDAHULUAN

Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian, disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplin*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Tubagus Achmad Darodjat, 2015). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Sedangkan Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, 2015).

Untuk mencapai hasil kinerja yang optimal, harus memperhatikan disiplin, disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di Instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai Aparatur Sipil Negara, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Disiplin yang dilaksanakan oleh pegawai merupakan sebagai suatu upaya peningkatan pelayanan pada masyarakat, karena dengan disiplin pegawai akan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela untuk bekerja secara kooperatif. Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk

menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Aqila Arta, 2018).

Selain itu juga, untuk mencapai hasil kinerja yang optimal, harus memperhatikan komunikasi, karena hal yang mendasar bagi kehidupan setiap manusia, baik itu manusia sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial. Begitupun dalam kehidupan berorganisasi, tidak ada satupun organisasi yang dapat terbentuk tanpa adanya komunikasi di antara para anggotanya. Salah satu komunikasi yang kerap atau tidak mungkin tidak terjadi dalam organisasi adalah komunikasi.

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan harapan himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku (Pandi Afandi, 2016). Sedangkan komunikasi menurut pendapat (Arif Yusuf Hamali, 2018). adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-sebaiknya.

Komunikasi berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. Komunikasi berarti pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran, atau berhubungan (Arif Yusuf Hamali, 2018).

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksanaan teknis di bidang perumahan dan kawasan permukiman yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Adapun Visi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau adalah:



“Menjadikan Kota Lubuklinggau berakhlak dan terbaik di Sumatera Selatan”, sedangkan Misinya adalah: Meningkatkan insprastuktur daerah yang berwawasan lingkungan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan Peneliti di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau bahwa dalam melaksanakan disiplin: masih seringnya pegawai meninggalkan tugas pada saat pelaksanaan pekerjaan di lapangan sedang berlangsung, masih adanya pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi setiap hari senin di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

Begitu juga dengan hasil observasi awal dan wawancara mengenai komunikasi bahwa terdapat beberapa pegawai terkadang lambat dalam memberikan informasi, Pimpinan maupun bawahan belum menciptakan hubungan komunikasi yang baik, dan dalam komunikasi terjadi kesalahpahaman antara pemberi pesan dengan menerima pesan, sehingga terjadinya salah persepsi atau miskomunikasi.

Kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, dirasakan masih kurangnya disiplin pegawai dan belum maksimalnya proses komunikasi mengakibatkan kinerja belum optimal, maka berdasarkan fenomena tersebut di atas maka Peneliti sangat tertarik untuk mengkaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Literatur

Kinerja pegawai adalah suatu metode untuk mengukur kemajuan program atau aktivitas yang dilakukan organisasi sektor publik dalam mencapai hasil atau *outcome* yang diharapkan oleh klien, pelanggan, dan *stakeholder* lainnya (Mahmudi, 2015).

Selanjutnya bahwa Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, 2015). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014).

Kemudian Bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan harapan himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku (Pandi Afandi, 2016).

2.2 Penelitian Yang Relevan

Untuk memudahkan penelitian diperlukan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan dan referensi yaitu : Gita Theresia Ambarita, S1 Manajemen, Darwin Lie, Efendi, Sisca. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar. Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar secara simultan dan parsial. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian kepustakaan dan lapangan. Sedangkan jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Adapun populasi pada penelitian ini pegawai Kantor Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar sejumlah 31 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan



dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan uji F serta uji t. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai dengan kriteria sudah baik. 2. Hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 34,319 + 0,445X_1 + 0,638X_2$ berarti disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,826$ artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin kerja dan komunikasi dengan kinerja pegawai. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (R) = 0,682 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 68,2% oleh disiplin kerja dan komunikasi. 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial. Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah 1. untuk meningkatkan disiplin kerja, pimpinan harus lebih tegas memberikan sanksi bagi siapa saja yang melanggar aturan. 2. Untuk mempengaruhi komunikasi, pimpinan maupun para bawahan harus berusaha menciptakan hubungan baik agar dapat tercapainya lingkungan kerja yang kondusif. 3. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, pimpinan harus menerapkan peraturan yang berlaku agar pegawai dapat melaksanakan peraturan tersebut dengan baik (Ambarita et al., 2019).

Syamsu Alam, 2019, Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan

1. Pembuktian hipotesis pertama. Hasil pengujian diperoleh $F_{hitung} 42,227$ signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan makna bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, dinyatakan terbukti. 2.

Pembuktian hipotesis kedua. Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansinya yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari derajat kepercayaan maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian variabel komunikasi (X_1) diperoleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, dinyatakan terbukti dan dapat diterima kebenarannya. 3. Pembuktian Hipotesis ketiga Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi (X_2) diperoleh tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah dinyatakan terbukti dan dapat diterima kebenarannya. 4. Pembuktian Hipotesis Keempat. Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja (X_3) diperoleh tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kerja. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah, dinyatakan terbukti dan dapat diterima kebenarannya (Syamsu Alam, 2014).

Hermin Endratno, Fahmi Afrizal, 2020, *The Effects Of Communication, Work Environment And Work Discipline On The Performance Of Village Officers In Kroya Sub-District Cilacap Regency*. $Y = 2,237 + 0,224X_1 + 0,250X_2 + (-$



0,103) X_3Y is employee performance, X_1 is communication, X_2 is extrinsic motivation and X_3 is work environment. So the regression equation can be explained as follows: $\alpha = 2.237$ indicates a constant with positive value or can be explained if communication, and the work environment, work discipline is zero, the employee's performance is 2.237 units. $\beta_1 = 0.224$ means that if communication increases by one unit, employee performance increases by 0.224 units assuming other variables are fixed. $\beta_2 = 0.250$ means that if the work environment increases by one unit, employee performance increases by 0.250 units assuming other variables are fixed. $\beta_3 = -0.103$ means that if discipline decreases by one unit, employee performance decreases by 0.103 unit assuming other variables remain. T test is used to test whether the variable significantly influences the dependent variable or not. A variable will have a significant effect if the count value of t variable is greater than the value of t table. The Effect of Communication on Employee Performance Based on the results of the t test analysis, it is known that the t value is 2.132 (greater than t table (1.984)) and the significance level is 0.030 (smaller than 0.05). This means that there is an effect of the communication variables on the performance of the officers in Village offices in Kroya Subdistrict. This result is in line with previous research by Puspita et al (2016) stating that communication has a positive and significant effect on employee performance. The Effect of Work Environment on Employee Performance Based on the results of the t test analysis, the t value is 3.031 (greater than t table (1.984)) and the significance level is 0.003 (less than 0.05). 3. The Effect of Work Discipline on Employee Performance Based on the results of the t test analysis, the t value is -1.286 (greater than the t-table value (-1.984)) and the significance level is 0.201 (greater than 0.05), meaning that there is a negative effect of work discipline on employee performance at the village offices in Kroya Subdistrict. This result is in line with previous studies by Suci and Idrus (2015), Mangkunegara and Waris (2015) Thaief et al

(2015) stating that work discipline affects the employee performance. 4. The coefficient of determination The coefficient of determination is notated by essentially measuring how far the ability of the model in explaining the variation of dependent variables. The value of the coefficient of determination is between zero and one. A small value means the ability of the dependent variables is very limited. Value that is close to one means the independent variable is providing almost all the information needed to predict variations in Based on the data in table 6, it can be seen that the Adjusted R^2 value is 0.217 (21.7%). This means that employee performance variables that can be explained by communication, work environment and work discipline variables are 21.7% while the remaining 78.3% of other variables cannot be explained in this study. the dependent variable (Ghozali, 2016). employee performance variables that can be explained by communication, work environment and work discipline variables are 21.7% while the remaining 78.3% of other variables cannot be explained in this study (Endratno & Afrizal, 2020).

III. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau dengan alamat Air Kuti, Lubuklinggau Timur 1 Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31625. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan desain penelitian dapat dijelaskan bahwa pada tahapan awal melakukan observasi awal pada objek penelitian dilanjutkan dengan identifikasi masalah, menentukan rumusan, mempersiapkan inlitian, mengadakan penelitian, mengadakan penelitian, mengumpulkan data, analisis terkumpul, hasil penelitian kesimpulan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan dan



Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, berjumlah 43 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan di setiap butir pertanyaan di uji validitasnya (Sujarweni, 2020). Dengan menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n.

Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5%. Dengan menggunakan rumus.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

hipotesis dalam penelitian ini menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk Ratio. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu di uji normalitasnya.

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed). Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t_{hitung} untuk Disiplin (X_1) adalah 5,933 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021. Dari data tersebut bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Dari hasil perhitungan regresi linier sederhana, diperoleh nilai $a=37,736$. Kemudian nilai tersebut di masukan ke dalam persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX_2$ atau Kinerja Pegawai $= 37,736 + 0,983$ Komunikasi, yang artinya jika Komunikasi (X_2) tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 37,736. Koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar $b_2 = 0,983$ menyatakan bahwa setiap peningkatan Komunikasi (X_2) sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,983. Sebaliknya setiap penurunan Komunikasi (X_2) sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,983. Nilai Koefisien Korelasi diperoleh angka R sebesar 0,647. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Komunikasi dan Kinerja Pegawai adalah kuat.



Dari persamaan regresi $Y = 21,075 + 0,466X_1 + 0,647X_2$ menggunakan nilai $a = 21,075$ menyatakan bahwa jika Disiplin (X_1) Komunikasi (X_2) tidak ada perubahan atau nilainya nol maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 21,075. Koefisien regresi Disiplin (X_1) sebesar $b_1 = 0,466$ menyatakan bahwa setiap peningkatan Disiplin (X_1) sebesar satu satuan maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,466. Sebaliknya setiap penurunan Disiplin (X_1) sebesar satu satuan maka hal tersebut akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,466.

V. KESIMPULAN

1. Bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, dengan nilai $t_{hitung} = 5,933$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,021$.
2. Bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, dengan nilai $t_{hitung} = 5,439$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,021$.
3. Bahwa komunikasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, dengan nilai $t_{hitung} = 5,439$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,021$.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2016). Analisis Komunikasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal PIKOM (Penelitian Komunikasi Dan Pembangunan)*, 17(2), 143. <https://doi.org/10.31346/jpikom.v17i2.757>
- Ambarita, G. T., Lie, D., Efendi, E., & Sisca, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (Bpn) Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 40–50. <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.97>

Aqila Arta. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*.

<https://artaqila.blogspot.co.id/2018/02/rangkuman-teori-manajemen-sdm.html>. 11.36 Wib, Juma'at 2 Februari 2018.

Arif Yusuf Hamali. (2018a). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.

Arif Yusuf Hamli. (2018b). *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. CAPS.

Busro. (2020). *Teori-teori MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (EDISI PERT)*. PRENADAMEDIA GROUP.

Edi Sutrisn. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.

Endratno, ., & Afrizal, F. (2020). the Effects of Communication, Work Environment and Work Discipline on the Performance of Village Officers in Kroya Sub-District Cilacap Regency. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.449>

Hasibuan. (014). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara.

Insentif, P., & Pengawasan, D. A. N. (2017). *Ecoment Global* 35. 2, 35–48.

Irham Fahmi. (015). *Manajemen Kinerja (Cetakan Ke)*. CV. Alfa Beta.

Irham Fahmi. 2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.

Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik (Edisi keti)*. Sekolah Tinggi Ilmu



Manajemen YKPN.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama.

Pandi Afandi. (2016). *Concep & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Edisi Pert). CV. Budi Utama.

Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.

Supardi. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. ANDI OFFSET.

Syamsu Alam. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 139.

Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.

Tubagus Achmad Darodjat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. PT. Refika Aditama.

Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, W. A. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN DARI TEORI KEPRAKTIK*. PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.