

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT BEBANDEM
KABUPATEN KARANGASEM**

**Ni Luh Dewi Wahyuni, I Made Anom Arya Pering dan Ngurah Arya
Suryadhana**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta
Jl. Ken Arok No 12, Peguyangan Denpasar Utara, Bali 80115
Email: wayansukada13@gmail.com

Abstrak

Mengingat kinerja adalah merupakan tolak ukur yang paling utama didalam menjalankan instansi pemerintahan maka kinerja yang baik seharusnya diberikan saat melakukan pelayanan- pelayanan kepada masyarakat sehingga para pegawai dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat dengan kinerjanya yang baik (Siregar, 2011). Masalah yang biasa kita lihat pada umumnya yaitu pelayanan yang kurang memuaskan karena rendahnya kinerja pegawai, hal ini merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi- instansi pemerintahan karena pengaruhnya yaitu berimbas pada kuantitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Disinilah kinerja menjadi suatu acuan dalam pencapaian terwujudnya pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran, visi, tujuan serta misi organisasi yang tertuang pada strategi perencanaan dalam organisasi. Proses pengukuran kinerja adalah kemajuan terhadap pekerjaan yang sebelumnya ditentukan oleh tujuan dan sasaran sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem.

Dalam hal ini menjadi variabel bebas adalah komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem. Variable terikat adalah Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem. Sampel yang digunakan adalah wakil dari populasi dalam penelitian ini jumlah sampel yang dipakai adalah 44 orang pegawai yang diambil secara keseluruhan karena sampelnya heterogen. Data dikumpulkan melalui teknik Observasi, Wawancara, Dokumentasi, dan Kuisioner.

Dari hasil analisis linier berganda diperoleh $a = 2,863$, $b_1 = 0,368$ dan $b_2 = 0,814$. Sehingga persamaan regresinya adalah : $Y = 2,863 + 0,368X_1 + 0,814X_2$. Hasil analisis korelasi berganda diperoleh $r = 0,952$. Dari panduan tabel koefisien korelasi, dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu terdapat hubungan yang tinggi atau sangat kuat, karena terletak antara 0,800 sampai dengan 1,199. Dari hasil determinasi, komunikasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat, yaitu 90,60%. Hasil dari analisis diperoleh f-test sebesar 198.336 pada daerah penolakan H_0 , dimana f-test lebih besar daripada f-tabel, dengan demikian Hipotesis menyatakan bahwa terdapat

hubungan yang positif antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan hubungan yang kuat.

Abstract

Given that performance is the most important benchmark in running government agencies, good performance should be given when conducting services to the community so that employees can provide satisfaction to the community with good performance (Siregar, 2011). The problem that we usually see in general is that service is unsatisfactory because of the low performance of employees, this is a problem that needs to be considered by every government agency because of its influence, which is affecting the quantity and quality of services to the community. This is where performance becomes a reference in achieving the realization of activities in accordance with the goals, vision, goals and mission of the organization contained in the planning strategy in the organization. The process of measuring performance is progress towards work that was previously determined by goals and objectives so as to produce quality output. The objectives of this study are: To determine the effect of communication and work discipline on employee performance at the Bebandem Sub-District Office, Karangasem Regency.

In this case the independent variable is communication (X1) and work discipline (X2) at the Bebandem Sub-District Office Karangasem Regency. The dependent variable is the Employee Performance (Y) at the Bebandem Sub-District Office in Karangasem Regency. The sample used is representative of the population in this study the number of samples used is 44 employees taken as a whole because the sample is heterogeneous. Data was collected through observasim techniques, interviews, documentation, and questionnaires.

From the results of multiple linear analysis obtained $a = 2.863$, $b1 = 0.368$ and $b2 = 0.814$. So the regression equation is: $Y = 2.863 + 0.368X1 + 0.814X2$.

The results of multiple correlation analysis obtained $r = 0.952$. From the correlation coefficient table guide, it can be explained that there is a positive relationship between the influence of Communication (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) which is a high or very strong relationship, because it is located between 0.800 to 1.199. , communication and work discipline have a very strong influence, which is 90.60%. The results of the analysis obtained f-test of 198,336 in the rejection area of Ho, where the f-test was greater than the f-table, thus the hypothesis states that there is a positive relationship between Communication and Work Discipline on Employee Performance with a strong relationship.

PENDAHULUAN

Kantor Camat Bebandem Karangasem, di dalam menjalankan tugas- tugasnya, manajemen selalu melakukan komunikasi baik antara pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai. Hal ini dimaksudkan agar terjadi interaksi dua arah diantara orang- orang yang terlibat didalamnya sehingga akan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, yang semuanya bermuara pada pencapaian tujuan Instansi. Hal ini dipertegas Simamora (2004: 611) menyatakan bahwa “tujuan utama tindakan disiplin adalah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan instansi”.

Berdasarkan hal tersebut, pada dasarnya tujuan diterapkannya disiplin adalah untuk tujuan instansi atau perusahaan sehingga efektifitas instansi dapat ditingkatkan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan karyawan atau pegawai mengikuti segala aturan yang berlaku pada instansi di tempat bekerja, memberi dampak positif pada perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama periode waktu (Fahmi, 2011). Kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha- usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus yang mencapai kebutuhannya secara efektif (Fahmi, 2011). Kinerja pegawai tinggi akan membawa keberhasilan instansi.

Kinerja sendiri memiliki arti yang penting bagi pegawai, karena dengan sumber daya manusia (pegawai) merupakan unsur strategis dalam menentukan sehat dan tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Untuk kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat yang luas sebagai publik yang diukur dari kinerja.

Mengingat kinerja adalah merupakan tolak ukur yang paling utama didalam menjalankan instansi pemerintahan maka kinerja yang baik seharusnya diberikan saat melakukan pelayanan- pelayanan kepada masyarakat sehingga para pegawai dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat dengan kinerjanya yang baik (Siregar, 2011). Masalah yang biasa kita lihat pada umumnya yaitu pelayanan yang kurang memuaskan karena rendahnya kinerja pegawai, hal ini merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi- instansi pemerintahan karena pengaruhnya yaitu berimbas pada kuantitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Disinilah kinerja menjadi suatu acuan dalam pencapaian terwujudnya pelaksanaan

kegiatan sesuai sasaran, visi, tujuan serta misi organisasi yang tertuang pada strategi perencanaan dalam organisasi. Proses pengukuran kinerja adalah kemajuan terhadap pekerjaan yang sebelumnya ditentukan oleh tujuan dan sasaran sehingga menghasilkan output yang berkualitas.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seorang kepada orang lain, seperti yang dikemukakan Uchjana (2001: 13) “Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lembaga-lembaga yang bermakna sama bagi kedua pihak. Pada situasi tertentu pula komunikasi dimaksudkan untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan”.

Kenneth dan Gary dalam Umar (2001 : 25- 26), komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin.

Sedangkan Wiryawan dan Noorhadi (dalam Tohardi, 2002 : 351- 352) menyatakan bahwa:

1. Komunikasi dapat dipandang sebagai proses penyampaian informasi, dalam pengertian ini, keberhasilan komunikasi sangat tergantung dari penguasaan materi dan pengaturan cara-cara penyampaiannya, sedangkan pengirim dan penerima pesan bukan merupakan komponen yang menentukan.
2. Komunikasi adalah proses penyampaian gagasan dari seseorang kepada orang lain.

Pengertian ini secara implisit menempatkan pengirim pesan sebagai penentu utama keberhasilan, sedangkan penerima pesan dianggap obyek yang pasif.

3. Komunikasi diartikan sebagai proses penciptaan arti terhadap gagasan atau ide yang disampaikan. Pengertian ini memberikan pesan yang seimbang antara pengirim pesan, pesan yang disampaikan, dan penerima pesan, yang merupakan 3 komponen utama dalam proses komunikasi.

Ditinjau dari jenis-jenis komunikasi Handoko, (2002:89)membedakan dua jenis komunikasi ditinjau dari sifatnya yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal.

- 1) Komunikasi formal terjadi berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam suatu organisasi yang berupa komunikasi vertikal termasuk juga komunikasi horisontal.
- 2) Komunikasi informal adalah komunikasi yang dilaksanakan tidak berdasarkan atas ketentuan-ketentuan dalam struktur organisasi atau peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi.

Sedangkan Efendi, (2003:18) menjabarkan bentuk komunikasi tersebut sebagai berikut:

- 1) Komunikasi Vertikal
Komunikasi Vertikal adalah dari atas kebawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan atau dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik.

- 2) Komunikasi Horizontal
Komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar misalnya komunikasi antara karyawan dengan karyawan dan komunikasi ini sering kali berlangsung tidak formal yang berlainan dengan komunikasi vertikal yang terjadi secara formal.
- 3) Komunikasi Diagonal
Komunikasi diagonal adalah sering kali juga dinamakan komunikasi saling yaitu komunikasi dalam organisasi antara seseorang dengan orang lain yang satu dengan yang lainnya berbeda dalam kedudukan dan bagian.

Disiplin berasal dari kata "*dicipline*" yang berarti latihan / pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Siagian, (2000: 305), menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi, dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela secara kooperatif dengan cara karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Nitisemito, (2003: 199) disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Menurut Moneir, (2002: 121) : disipliniasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan yang tertib, berdayaguna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sedangkan menurut Webster's Third New International Dictionary yang dikutip oleh Supriady, (2004: 154) : disiplin adalah merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan dan ketentuan yang berlaku. Selanjutnya menurut Tohardi (2002: 393) : disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.

Dari pendapat tersebut diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu sikap tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan serta prosedur kerja dari suatu perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. beli tenaga kerja pada tingkat yang terlalu rendah, misalnya untuk

Menurut Sagir dalam Rayianto (2002: 101), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (pegawai) adalah :

- 1) Balas jasa
- 2) Kebijakan perusahaan atau manajemen *policy*
- 3) Hubungan antara manusia atau *human relation*
- 4) Rasa aman atau *security feeling*
- 5) Status atau kedudukan atau harga diri

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : balas jasa atau dalam bentuk uang

yang merupakan tenaga beli tenaga kerja pada tingkat yang terlalu rendah, misalnya untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum saja.\

Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki lima indikator seperti:

- 1) Kehadiran.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
- 5) Bekerja etis.

Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela (2012: 5) kinerja adalah 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 dan etika. Rumusan diatas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari definisi diatas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu :

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individual, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri atau berkelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggung jawabkan

pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalah gunakan hak dan wewenangnya tersebut.

- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Melayu S.P, Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014), beberapa unsur- unsur yang dinilai dalam kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerja Sama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Tanggung Jawab
- 10) Prakarsa

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Hipotesis 1 “Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem.”
- Hipotesis 2 “Disiplin kerja berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem.”

Hipotesis 3 “Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem.”

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. “Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem?”
2. “Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem??”
3. “Apakah komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem?”

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem.

METODE

Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi penelitian, selanjutnyamenetapkan judul penelitian. Pada penelitian ini difokuskan dalamkomunikasi dan Disiplin KerjasertaKinerja Pegawai, dengan judul :“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem”.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi. Pada penelitian ini,permasalahan yang berhasil diidentifikasi adalah ApaPengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem.
2. Menetapkan Rumusan Masalah. Penelitian ini rumusan masalahnya adalah : Bagaimana Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem.
3. Menetapkan tujuan penelitian. Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem.

4. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
5. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data. Pada penelitian ini menggunakan data primer, penentuan sampelnya terdiri dari seluruh populasi. Populasinya adalah pegawai di Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem, dan sampelnya adalah seluruh responden, teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, wawancara dan kuisisioner.
6. Melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berjumlah 44 orang.

Sampel yang penulis gunakan adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan sumber data. Penulis mengambil data dengan cara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan sesuai dengan tujuan yang dikehendaki, dimana dengan metode ini, sampel yang digunakan adalah wakil dari populasi dalam penelitian ini jumlah sampel yang dipakai adalah 44 orang pegawai yang diambil secara keseluruhan karena sampelnya heterogen.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu : 1) Observasi, yaitu cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan

pengamatan secara langsung mengenai data yang diselidiki.

Seperti : respon karyawan terhadap komunikasi dan kinerja karyawan.2) Wawancara, yaitu tehnik pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab kepada Camat beserta staf Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data ini juga digunakan untuk melengkapi apabila ada jawaban responden terhadap quesioner yang diberikan kurang jelas.3) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara meminjam, mengcopy, menyalin dokumen-dokumen, catatan seperti struktur organisasi dan data absensi pegawai pada Kantor Camat

Bebandem Kecamatan Bebandem Kabupaten Karangasem. 4) Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden yang berjumlah 44 orang. Responden diminta keterangan terhadap sesuatu yang dialami berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Teknik Analisis data yang digunakan yaitu 1) Teknik analisis Kualitatif yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pimpinan, guna untuk mendapatkan informasi secara jelas tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi dan tugas dari masing-masing pegawai. 2) Teknik analisis kuantitatif yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner dan melakukan analisis dari kuisisioner tersebut serta

mengolah data menggunakan SPSS, guna untuk mendapatkan hasil perhitungan yang sesuai dari kenyataan.

Lokasi penelitian yaitu di Kantor Camat Bebandem, Jalan Kuncara Giri No. 16 Desa Bebandem, Kecamatan Bebandem, Kabupaten Karangasem, dan jadwal penelitian yaitu selama dua bulan, yakni dari bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2019 pada setiap hari senin – jumat pukul 07.30- 15.30 wita.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah klasifikasi kelas terdiri dari 5 kelas dengan nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1. Panjang interval kelas dapat diukur dengan rumus:

Interval (I) = Range (R) / Kategori (K)
Range (R) = skor tertinggi - skor terendah

Jadi Interval (I) = (5-1)/5= 0,8

Diperoleh batasan klasifikasi seperti Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel: 4.4
Batasan Klasifikasi

Rata-rata	Klasifikasi
4,21 – 5	Sangat baik
3,41 – 4,2	Baik
2,61 – 3,4	Cukup
1,81 – 2,6	Tidak baik
1 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data dalam penelitian ini merupakan suatu skala pengukuran yang dikuantifikasikan dengan pemberian skor, dimana angka-angka tersebut menunjukkan suatu posisi berdasarkan atas tanggapan para responden terhadap masing-

masing item indikator pernyataan sebagai berikut:

Berdasarkan penyebaran kesioner dari Komunikasi (X1) terhadap 44 responden dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel: 4.5
Ringkasan Hasil Penyebaran Kusioner Variabel Komunikasi

No.	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat baik	20	45,45%
2	Baik	24	54,55%
3	Cukup	0	0%
4	Tidak baik	0	0%
5	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		44	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, kriteria Komunikasi yang meliputi 5 kriteria, yaitu: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik. Kriteria sangat baik dicapai oleh 20 orang atau 45,45%, sedangkan kriteria baik sebanyak 24 orang atau 54,55%, dan tidak ada yang memperoleh kriteria cukup, tidak baik dan sangat tidak baik.

Secara keseluruhan motivasi kerja di Kantor Camat Bebandem, Karangasem tergolong Sangat Baik. Hal itu terlihat apabila dirata-ratakan hasilnya mencapai 4,30 (kategori Sangat Baik).

Berdasarkan penyebaran kuesioner dari Disiplin Kerja (X2) terhadap 44 responden dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel : 4.6
Ringkasan Hasil Penyebaran Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No.	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat baik	22	50,00%
2	Baik	22	50,00%
3	Cukup	0	0%
4	Tidak baik	0	0%
5	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		44	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, kriteria Disiplin Kerja yang meliputi 5 kriteria, yaitu: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik. Kriteria sangat baik dicapai oleh 22 orang atau 50,00%, sedangkan kriteria baik juga sebanyak 22 orang atau 50,00%, dan tidak ada yang memperoleh kriteria cukup, tidak baik dan sangat tidak baik.

Secara keseluruhan Disiplin kerja di Kantor Camat Bebandem, Karangasem tergolong Sangat Baik. Hal itu terlihat apabila dirata-ratakan hasilnya mencapai 4,31 (kategori Sangat Baik).

Berdasarkan penyebaran kuesioner dari Kinerja Pegawai (Y) terhadap 44 responden dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel: 4.7
Ringkasan Hasil Penyebaran Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

No.	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat baik	24	54,55%
2	Baik	20	45,45%
3	Cukup	0	0%
4	Tidak baik	0	0%
5	Sangat tidak baik	0	0%
Jumlah		44	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, kriteria Kinerja Pegawai yang meliputi 5 kriteria, yaitu: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik. Kriteria sangat baik dicapai oleh 24 orang atau 54,55%, sedangkan kriteria baik sebanyak 20 orang atau 45,45%, tidak ada yang memperoleh cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Secara keseluruhan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Bebandem, Karangasem tergolong Sangat Baik. Hal itu terlihat apabila dirata-ratakan hasilnya mencapai 4,27 (kategori Sangat Baik).

Mempergunakan jumlah bobot jawaban Komunikasi dan Disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan jumlah bobot jawaban

kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y), maka selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan SPSS V.21. Data masukan pada Berdasarkan hasil-hasil perhitungan tersebut, maka dapat dikemukakan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan regresi linier berganda. Hal ini dilakukan mengingat jumlah variabel berjumlah tiga variabel, dengan bantuan program SPSS for windows 21,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel: 4.14

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.863	1.860		1.539	.131
X1	.368	.082	.299	4.470	.000
X2	.814	.076	.719	10.743	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS, 2019

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\begin{aligned} a &= 2,863 \\ b_1 &= 0,368 \\ b_2 &= 0,814 \end{aligned}$$

Persamaan regresinya adalah :
 $Y = 2,863 + 0,368X_1 + 0,814X_2$

Berdasarkan hasil regresi ini dapat dijelaskan bahwa :

Persamaan regresi diatas mempunyai arti :

- a) $a = 2,863$, jika nilai Komunikasi dan Disiplin Kerja sebesar nol atau tidak memiliki nilai sama sekali, maka Kinerja Pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar 2,863
- b) $b_1 = 0,368$, merupakan koefisien arah regresi linier yang positif, artinya bahwa

setiap Komunikasi (X1) sebesar satu, maka Kinerja Pegawai (Y) cenderung bertambah sebesar 0,368 dengan asumsi Disiplin Kerja (X2) dianggap konstan.

- c) $b_2 = 0,814$, merupakan koefisien arah regresi linier yang positif, artinya bahwa setiap Disiplin Kerja (X2) sebesar satu, maka Kinerja Pegawai (Y) cenderung bertambah sebesar 0,814

dengan asumsi Komunikasi (X1), dianggap konstan.

Hubungan analisis- analisis yang akan dianalisis ini adalah jumlah variabel Komunikasi, Disiplin Kerja dan variabel Kinerja Pegawai. Ketiga variabel yang akan dihubungkan telah diketahui, yakni variabel Komunikasi sebagai variabel X1, Disiplin Kerja sebagai variabel X2 dan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel Y, dengan kriteria korelasi sebagai berikut :

Tabel: 4.15
Tabel Koefisien Korelasi

Besarnya nilai r	Interprestasi
Antara 0,000 sampai dengan 0,199	Korelasi sangat rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	Korelasi rendah
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Korelasi sedang
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Korelasi tinggi
Antara 0,800 sampai dengan 1,199	Korelasi sangat kuat

Sumber : Arikunto (2006)

Menggunakan program SPSS for windows 21.0 diperoleh hasil korelasi untuk pengaruh Komunikasi

(X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) seperti pada tabel sebagai berikut.

Tabel: 4.16
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.952 ^a	.906	.902	.87997	1.531

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS, 2019

$r = 0.952$. Hal ini sesuai dengan kriteria yang diterangkan sebelumnya : Jika $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variabel X, maka makin besar pula nilai variabel

Y atau makin kecil nilai variabel X makin kecil pula nilai variabel Y.

Dari panduan tabel koefisien korelasi, dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja

Pegawai (Y) yaitu terdapat hubungan yang tinggi atau sangat kuat, karena terletak antara 0,800 sampai dengan 1,199. Artinya semakin besar tingkat komunikasi dan baiknya Disiplin kerja, maka tinggi pula kinerja pegawai.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka perlu dicari dengan analisis determinasi. Analisis determinasi ini akan diketahui seberapa besar pengaruh pengaruh Komunikasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Melalui persamaan determinasi sebagai berikut.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dari perhitungan persamaan determinasi tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,906 \times 100\% \\ &= 90,60\% \end{aligned}$$

Komunikasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat, yaitu 90,60%, dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai., sedangkan sisanya 9,40% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS version 21.0 for windows dengan derajat kebebasan sebesar 28, diperoleh hasil seperti tabel berikut :

Tabel : 4.17
Hasil t test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.827	1.970		3.465	.001
X1	1.050	.065	.928	16.108	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS, 2019

t-test = 16,108

Jumlah df = 28 artinya t-tabel adalah Untuk dapat membuktikan Ho diterima atau ditolak maka dapat digunakan kriteria uji :

Terima Ho jika t-test \leq 2,00 atau t-hitung \leq t-tabel

Ditolak Ho jika t-test $>$ 2,00 atau t-hitung $>$ t-tabel

Melihat hasil dari analisis di atas, maka diperoleh t-test sebesar 16,108 pada daerah penolakan Ho, dimana t-hitung lebih besar daripada

t-tabel, dengan demikian Hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan hubungan yang kuat. Berdasarkan atas keseluruhan hasil pengujian dan uraian gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) positif dan signifikan karena t – hitung $>$ t –

tabel yaitu $16,108 > 2,045$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis t-test untuk mengetahui secara parsial pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja

Pegawai (Y) sudah signifikan atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS version 21.0 for windows* dengan derajat kebebasan sebesar 33, diperoleh hasil seperti tabel berikut

Tabel 4.18
Hasil t test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.709	3.432		2.537	.015
X2	.986	.113	.802	8.690	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS, 2019

t-test = 8,690

Jumlah $df = 28$ artinya t-tabel adalah Untuk dapat membuktikan H_0 diterima atau ditolak maka dapat digunakan kriteria uji :

Terima H_0 jika t-test $\leq 2,00$ atau t-hitung \leq t-tabel

Ditolak H_0 jika t-test $> 2,00$ atau t-hitung $>$ t-tabel

Melihat hasil dari analisis di atas, maka diperoleh t-test sebesar 8,690 pada daerah penolakan H_0 , dimana t-hitung lebih besar daripada t-tabel, dengan demikian Hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan hubungan yang kuat. Berdasarkan atas keseluruhan hasil pengujian dan uraian gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) positif dan signifikan, karena t – hitung $>$ t – tabel yaitu $8,690 > 2,045$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dari kedua analisis t-test di atas, dapat dijelaskan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Dari bantuan program SPSS for windows 21,0 diperoleh f-test = 28,766 sesuai dengan table berikut

Tabel 4.19
Hasil Analisis F-test

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	307.161	2	153.581	198.336	.000 ^a
Residual	31.748	41	.774		
Total	338.909	43			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : Data pengolahan SPSS, 2019

Perhitungan df1 dan df2 menurut Sugiono (2017 : 192) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \boxed{\text{df1}} &= k-1 \\
 &= 3-1 \\
 &= 2 \\
 \boxed{\text{Df2}} &= n-2 \\
 &= 44-2 \\
 &= 42
 \end{aligned}$$

Keterangan :

- Df1= derajat kebebasan penyebut
- Df2 = derajat kebebasan pembilang
- k= Jumlah variable
- n= jumlah sampel

(Sugiyono, 2007 : 192)

Level signifikan sebesar 5% dengan

df1 = 2 dan df2 = 42, maka f-tabel adalah 2,39

Melihat $F_{\text{test}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$, maka ada pengaruh antara bebas terhadap variabel terikat, dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan baik.

Melihat hasil dari analisis di atas, maka diperoleh f-test sebesar 198.336 pada daerah penolakan H_0 , dimana f-test lebih besar daripada f-tabel, dengan demikian Hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan hubungan yang kuat.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis yang dilakukan mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh t-test sebesar 16,108 pada daerah penolakan H_0 , dimana t-hitung lebih besar daripada t-tabel, dengan demikian Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) positif dan signifikan karena $t - \text{hitung} > t -$

tabel yaitu $16,108 > 2,045$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Hasil analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t-test sebesar 8,690 pada daerah penolakan H_0 , dimana t-hitung lebih besar daripada t-tabel, dengan demikian Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) positif dan signifikan, karena $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ yaitu $8,690 > 2,045$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Melihat hasil dari analisis, maka diperoleh f-test sebesar 198.336 pada daerah penolakan H_0 , dimana f-test lebih besar daripada f-tabel, dengan demikian Hipotesis menyatakan bahwa seara simultan terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan hubungan yang kuat.

Adapun saran-saran yang disampaikan pada kesempatan ini yaitu :

- 1) Disarankan kepada pihak Organisasi hendaknya tetap memperhatikan komunikasi dan Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Pentingnya meningkatkan komunikasi serta memperhatikan disiplin kerja yang kondusif dalam upaya meningkatkan kinerja Organisasi dalam menambah membangun Organisasi.
- 2) Kepada mahasiswa hendaknya mampu membuat penelitian lain yang ada kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan

guna mempersiapkan diri dalam terjun ke dunia usaha.

- H3) Kepada pihak kampus Universitas Mahendradatta hendaknya memberikan waktu yang lebih lama dalam penyusunan skripsi guna memperoleh hasil yang lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diberikan kepada :

1. Bapak DR. Shri I Gusti Ngurah Arya Wedakarna Mahendradatta Wedasteraputra Suyasa III, SE, M(Tru), M.Si selaku Dewan Pembina Universitas Mahendradatta Bali.
2. Bapak Shri I Gusti Ngurah Wira Wedawitry. W.V.M.S.Sos, SH, MH selaku Ketua Yayasan Universitas Mahendradatta Bali.
3. Ibu DR. Putri Anggreni, SE, M.BA, M.Pd, selaku Rektor Universitas Mahendradatta Bali.
4. Bapak I Dewa Nyoman Usadha, SE, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mahendradatta Bali.
5. Bapak Drs. I Made Anom Arya Pering, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa dengan sabar membimbing, memberi petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs Ngurah Arya Suryadhana, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa dengan sabar membimbing, memberi petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Staff dan Pegawai Kantor Camat Bebandem yang telah

- membantu pelaksanaan penelitian skripsi.
8. Sahabat dan teman-teman yang telah membantu selama pelaksanaan skripsi.
 9. Orang Tua tercinta yang telah mendukung dan saudara-saudara saya yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alek S. Nitisemito, 2003, Manajemen Personalia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia,. Jakarta.
- Anderson, B. 2002. Imagined Communities (Komunitas-komunitas Terbayang). Cetakan Kedua. Yogyakarta: INSIST
- Bambang, Riyanto. 2002. Dasar-dasar pembelanjaan perusahaan, edisi 4. Yogyakarta: BPFE
- Davis, Keith dan Newstrom. (2001). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh,. Jakarta: Erlangga
- Effendy, Onong Uchjana.2001. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Erlina Wahyuningsih. 2005. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Villa Asri Kerobokan Badung. Skripsi : Tidak dipublikasikan. Badung : Fakultas Ekonomi UNDIKNAS
- Fahmi, Irham. 2011. Manajemen Teori, Kasus dan Solusi. Bandung: Alfabeta.
- Fajar M. 2009. Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktik. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Gulo. 2010. Metodologi Penelitian. Jakarta : Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Kartini Kartono. 2003. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta : PT Grafindo Persada
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Lijan Poltak Sinambela (2012: 59) Menurut Handoko dan Hani (2007: 13)
- Moenir. 2002. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Panuju, P., Umami, I. 2005. Psikologi Remaja. Tiara Wacana : Yogyakarta.
- Payaman J. Simanjuntak .2011.Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2006, Manajemen Personalial, BPFE, Yogyakarta
- Ridwan. 2007. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Siagian P, Sondang. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga,. Yogyakarta, STIE YPKN
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siregar, Sofyan. 2011. Statistika Deskriptif Untuk Penelitian. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Sudjana. 2003. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Peneliti. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. CV Alfabeta. Bandung.
- Sukarna. 2002. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, H. Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Tohardi, Ahmad.2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Triyono, Ayon. 2012. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Oryza
- Umi Narimawati. 2011. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media.
- Umi, Narimawati., Sri Dewi, Anggadini., Linna,

Ismawati. 2011, Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Genesis. Pondok Gede, Bekasi.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada

Wijaya,. Adam Ibrahim Indra . 2000, Perilaku Organisasi. Jakarta: Sinar Baru.

Wulandarim Agung Ratna. 2006. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Transport Denpasar. Skripsi : Tidak dipublikasikan, Denpasar : Fakultas Ekonomi Mahasaraswati