

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BANGLI

OLEH :

NI PUTU AYU NOVIA MARIATI

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah : untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bangli. Responden dalam hal ini sebanyak 49 orang. Responden dalam hal ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Bangli. Data yang dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara, dan study dokumentasi. Regresi linier berganda, determinasi dan analisis statistik, uji t (t-test) dan analisis statistic uji F (F-test) merupakan teknik analisis yang dipergunakan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil komunikasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi/sumbangan komunikasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah 53,70% sedangkan sisanya 46,30% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas.

Kata kunci : Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja

ABSTRAC

The purpose of the study is: to determine the effect of communication and motivation partially and simultaneously to work discipline employees. This research was conducted at the Secretariat of Bangli Regency DPRD. Respondents in this case as many as 49 people. Respondents in this case are all employees at the Secretariat DPRD Bangli. Data collected by observation, interview, and study documentation. Multiple linear regression, determination and statistical analysis, t test (t-test) and statistical analysis F test (F-test) is an analytical technique used. Based on the results of the analysis obtained communication and motivation results partially have a positive and significant impact on employee work discipline. Communication and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee work discipline. The coefficient of determination shows contribution / contribution of communication and motivation to employee work discipline is 53,70% while the rest 46,30% influenced by other factors not discussed.

Keywords: Communication, Motivation, Work Discipline

PENDAHULUAN

Pemerintahan dalam mengoptimalkan kinerja birokrasi adalah dengan meningkatkan kemampuan aparatur pemerintahan baik di pusat maupun daerah agar mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku. Aparatur pemerintah yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebagaimana dikemukakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian Bab 1 pasal 2 ayat (1), menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil, Tentara Nasional Indonesia, dan Kepolisian Negara Indonesia

Fenomena yang muncul adalah banyak tanggapan yang bernada negatif dan berkembang di masyarakat dalam menilai Pegawai Negeri Sipil. Isu tersebut antara lain etos kerja yang masih dianggap rendah, kurangnya disiplin, masih kurang dalam memberikan pelayanan yang baik dan lain sebagainya. Hal ini menimbulkan perlunya pembinaan dan pengarahan terhadap Pegawai Negeri Sipil agar mampu berdaya guna, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Tanggapan negatif tersebut muncul terutama dalam hal kedisiplinan kerja yang dirasa sangat kurang pada pegawai tersebut, oleh karenanya, salah satu masalah yang menarik untuk dikaji saat ini adalah berkaitan dengan masih belum optimalnya disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil khususnya di lingkungan Pemerintah Daerah (Pemda).

Intansi pemerintahan daerah khususnya di Kabupaten Bangli yang dituntut untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Sekretariat DPRD Bangli yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dan fungsinya, yaitu sebagai pihak yang menampung dan menyampaikan aspirasi masyarakat. Disamping itu pemerintahan juga dituntut untuk mewujudkan *good governance* dalam melaksanakan tata pemerintahannya. Untuk menjalankan tugas

pokok tersebut, maka perlu didukung sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja tinggi dalam pelaksanaannya. Namun demikian disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Bangli belum dapat dikatakan optimal. Hal ini sesuai dengan hasil temuan di lapangan, dimana masih ada pegawai yang telat masuk kerja, terlalu cepat pulang dan masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa disiplin pegawai pada Sekretariat DPRD Bangli yang belum optimal. Secara lebih rinci indikasi belum optimalnya disiplin pegawai tersebut diantaranya sebagai berikut : Pekerjaan yang masih belum dapat diselesaikan tepat waktu, Pegawai selalu menunggu perintah dari atasan jika mau mengerjakan suatu pekerjaan, Pegawai masih sering terlambat masuk kerja setiap harinya dan Pulang sebelum waktunya.

Jadi karena akan ketidak disiplin pegawai tersebut maka instansi/organisasi berakibat menghambat jalannya program kerja yang diharapkan instansi/organisasi tersebut.

Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal – hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Ketepatan komunikasi menunjukkan pada kemampuan seseorang untuk memproduksi atau menciptakan suatu pesan dengan tepat (Muhammad, 2009). Pada kenyataannya komunikasi tidak berjalan sesuai dengan harapan, karena pesan yang dikirim tidak berjalan sesuai harapan, karena pesan yang dikirim tidak dapat tersampaikan dengan baik yang disebabkan karena beberapa faktor seperti

kurang ketersediaan alat atau fasilitas komunikasi, serta perbedaan penafsiran karena ketidakjelasan dalam penyampaian atau penerimaan pesan, sehingga muncul adanya salah tanggap dan jarang pula menimbulkan konflik. Kurang tepatan atau perbedaan arti di antara yang dimaksud oleh si pengirim dengan interpretasi si penerima (Muhammad, 2009).

Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi peneliti mendapatkan bahwa variabel komunikasi sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai. Tetapi dalam hal ini komunikasi yang terjadi di Sekretariat DPRD Bangli belum berjalan efektif dilihat dari : Jarangnya diadakan rapat- rapat, tidak tersedianya kotak saran untuk tempat menyampaikan keluhan-keluhan bagi para pegawai dan terjadi perbedaan perlakuan dari atasan kepada para pegawai yang menyebabkan terjadinya konflik.

Selanjutnya motivasi adalah merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberikan daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan yang ditunjukkan pada sebuah tujuan atau intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan pada sebuah tujuan atau insentif (Hakim 2008). Menurut (Mangkunegara 2011:61) menyatakan bahwa motivasi itu terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dimana motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi peneliti mendapatkan hasil bahwa tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Hal

tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan disiplin kerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Tetapi dalam hal ini Sekretariat DPRD Bangli belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai, yang diantaranya adalah : Kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, Kurangnya motivasi antara atasan terhadap bawahan akan menimbulkan ketidaksamaan persepsi antara bawahan dan atasan, sehingga hal tersebut akan berakibat berkurangnya pencapaian disiplin kerja pada kantor Sekretariat DPRD Bangli.

Berikutnya disiplin merupakan titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib/peraturan yang berlaku tanpa adanya paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kurangnya kinerja para pegawainya. Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan tidak mungkin bisa merealisasikan apa yang menjadi tujuan sebelumnya. Demikian juga halnya yang terjadi pada Sekretariat DPRD Bangli dimana kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga pencapaian tujuan yang di harapkan belum maksimal.

Berdasarkan penelitian lapangan yang dilakukan menunjukkan bahwa masih kurangnya tata tertib yang diberlakukan seperti keterlambatan dalam kehadiran, ketentuan-ketentuan yang terlalu memberatkan pegawai, maka akibatnya kinerja pegawai menjadi menurun. Untuk lebih jelasnya disiplin kerja pegawaidapat dilihat pada tabel 1.1 untuk kehadiran pegawai Sekretariat DPRD Bangli :

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Pegawai Sekretariat DPRD Bangli Tahun 2015

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jml Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jml Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase absensi (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100
Januari	49	24	1176	16	1160	1,36
Februri	49	24	1176	20	1154	1,70
Maret	49	24	1176	22	1154	1,87
April	49	24	1176	40	1136	3,40
Mei	49	24	1176	25	1151	2,12
Juni	49	25	1225	21	1204	1,71
Juli	49	27	1323	24	1299	1,81
Agustus	49	20	980	19	961	1,93
September	49	26	1274	30	1244	2,35
Oktober	49	24	1176	31	1145	2,63
November	49	25	1125	26	1199	2,12
Desember	49	24	1176	34	1142	2,89
Jumlah		291	14259	308	13951	25,89
Rata-rata		24	1188	25	1162	2,16

Sumber data : Data Primer diolah (Tahun 2015)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada Sekretariat DPRD Bangli sudah cukup baik, namun berdasarkan observasi yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawainya buruk. Kenyataannya banyak pegawai yang melalaikan pekerjaannya setelah melakukan absensi contohnya mereka melakukan absensi tepat waktu, namun yang terjadi setelah mereka melakukan absensi pagi mereka mengerjakan pekerjaan diluar tugas kantor bahkan mereka meninggalkan kantor pada saat jam kerja berlangsung dan mereka kembali lagi ke kantor tepat waktu saat melakukan absensi sore. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Bangli.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan motivasi secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Bangli ?
- b. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Bangli ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bangli. Objek penelitian, yang menjadi objek penelitian dalam skripsi ini adalah komunikasi, motivasi dan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Bangli.

Pada penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, analisis statistik uji t (t-test) dan analisis statistik uji F (F-test). Analisis statistik dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis berpengaruh komunikasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Bangli menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, dan analisis uji statistic uji-t (t-test) dan uji f (F-test), diolah dengan bantuan SPSS (*Statistical Package For Social Science*) 22.0 *For windows*. Adapun tabulasi hasil analisis, disajikan seperti tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12 Rangkuman Hasil Analisis *SPSS Version 22.0 For Windows*,
Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
Pada Sekretariat DPRD Bangli

Variabel (1)	Koefisien Regresi (2)	t-hitung (3)	Signifikan t (4)
Konstanta	3.108	0,876	0,385
Komunikasi	0,516	3,782	0,000
Motivasi	0,277	2,041	0,004
R	= 0,733		
R ²	= 0,537		
F	= 28.411		
Signifikan F	= 0,000		

Sumber :lampiran 11(data primer diolah) tahun 2017

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai dengan formulasi sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 22.0 For Windows* pada tabel 5.12 diperoleh besarnya nilai a (constant) sebesar 3.108, b (koefisien regresi X_1) sebesar 0,516 dan b (koefisien regresi X_2) sebesar 0,277. Berdasarkan nilai tersebut maka persamaan regresi linier berganda dapat diformulasikan adalah $Y = 3.108 + 0,516 X_1 + 0,277 X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan besarnya pengaruh Komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) memberikan informasi sebagai berikut :

Nilai a = 3,108, Artinya apabila tidak ada perhatian terhadap komunikasi dan motivasi (konstan) maka skor disiplin kerja adalah sebesar rata-rata 3,108.

Nilai $b_1 = 0,516$, Artinya apabila skor komunikasi meningkat sebesar 1 satuan maka disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 0,516 dengan asumsi skor disiplin kerja konstan.

Nilai $b_2 = 0,277$, Artinya apabila skor motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka skor disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,277 dengan asumsi skor komunikasi konstan.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan komunikasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis program *SPSS Version 22.0 for windows* pada tabel 5.12 di atas diperoleh hasil besarnya $R^2 = 0,537$, jadi besarnya koefisien determinasi ($D = 53,70\%$). Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan motivasi dan disiplin kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 53,70% (persen). Sedangkan sisanya sebesar 46,30% (persen) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dalam penelitian ini tidak dibahas.

c. Analisis Statistik Uji t (t-test)

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh komunikasi dan motivasi secara parsial terhadap disiplin kerja adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan saja. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh komunikasi Secara Parsial Terhadap disiplin kerja

a) Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah pengaruh secara parsial antara komunikasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Bangli, sesuai dengan hipotesis tersebut, maka langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap disiplin kerja

$H_a : \beta_1 > 0$, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap disiplin kerja

b) Penentuan t-tabel

Dengan menggunakan taraf nyata signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan taraf kepercayaan 95%, maka derajat kebebasan (df) = $n - k$ ($49 - 3$) = 46, test satu sisi pada sisi kanan maka besarnya t-tabel = $t(\alpha, df)$, $t_{\alpha}(0,05; 46)$ yang terdapat pada tabel distribusi t lihat pada lampiran 12 adalah sebesar = 1.679

c) Perhitungan Nilai t-hitung (t-test)

Berdasarkan hasil *SPSS Version 22.0 for Windows* pada tabel 5.12 di atas, diperoleh t_1 -hitung adalah sebesar = 3.782

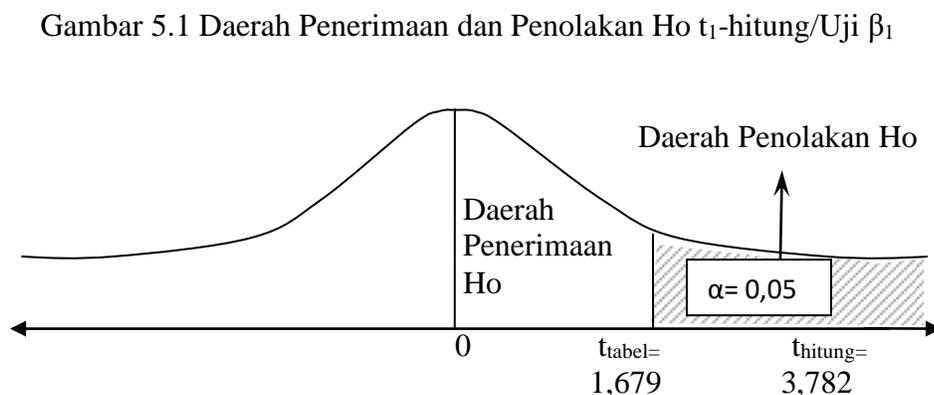
d) Kreteria Penerimaan atau Penolakan Hipotesis

Jika $t_1\text{-hitung} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

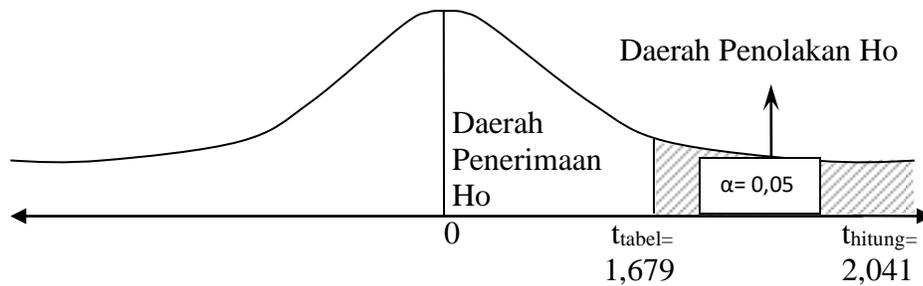
Jika $t_1\text{-hitung} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

e) Menggambar Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0

Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak, sesuai dengan hipotesis yang diukur, maka dapat digambarkan dalam sebuah kurva daerah penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 5.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho t₂-hitung/Uji β₂



2) Mendapat Keputusan

Berdasarkan hasil analisis gambar 5.1 di atas menunjukkan bahwa nilai t_1 -hitung diperoleh sebesar 3,782 sedangkan t -tabel sebesar 1,679, ternyata nilai t_1 -hitung lebih besar dari pada t -tabel atau t -hitung = 3,782 > t -tabel = 1,679, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Bangli.

Sesuai dengan gambar 5.2 menunjukkan bahwa nilai t -hitung diperoleh sebesar 2.041 sedangkan nilai t -tabel sebesar 1,679, ternyata nilai t_2 -hitung lebih besar dari pada t -tabel atau t_2 -hitung = 2.041 > t -tabel = 1,679, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Bangli.

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang di buat yang bunyinya di duga komunikasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya semakin bagus komunikasi dan motivasi secara parsial, maka disiplin kerja akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

d. Analisis Statistik Uji F (F-test)

Analisis uji statistik F (F-test) digunakan untuk menguji signifikansi komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya kebetulan saja. Adapun langkah-langkah Pengujian Hipotesis adalah sebagai berikut :

1) Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_1; \beta_2 = 0$, Artinya tidak ada pengaruh antara komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai.

$H_a : \beta_1; \beta_2 > 0$, Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai.

2) Penentuan Taraf Nyata

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), maka $F_{tabel \alpha(k-1)(n-k)} = F_{(0,05)(2)(46)} = 3,20$ (lihat lampiran 13) pada tabel distribusi F maka diperoleh F tabel adalah sebesar 3,20

3) Perhitungan Nilai F-hitung (F-test)

Berdasarkan analisis SPSS Version 22.0 for Windows pada tabel 5.12 di atas, diperoleh F-hitung adalah sebesar 28,411

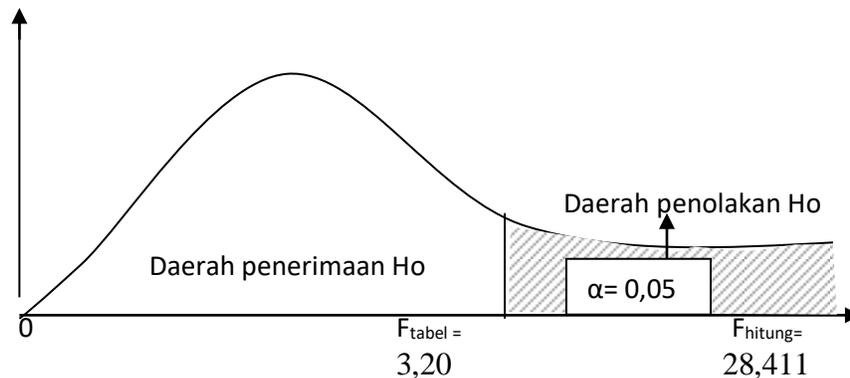
4) Kriteria Penerimaan atau Penolakan Hipotesis

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5) Menggambar Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0

Gambar 5.3 Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0 Distribusi F



6) Mendapat Keputusan

Berdasarkan hasil analisis gambar 5.1 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $= 28,411$ sedangkan nilai F_{tabel} sebesar $3,20$, ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} atau $F_{\text{hitung}} 28,411 > F_{\text{tabel}} 3,20$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Bangli.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibuat yang bunyinya diduga komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, artinya semakin bagus atau lancar komunikasi dan motivasi maka disiplin kerja akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Bangli, yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi linier berganda diperoleh adalah $Y = 3.108 + 0,516 X_1 + 0,277 X_2$. Hal ini berarti bahwa meningkatnya disiplin kerja dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi. Berdasarkan hasil analisis determinasi bahwa besarnya kontribusi/sumbangan komunikasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 53,70%, sedangkan sisanya lagi 46,30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas. Berdasarkan hasil analisis t-test diperoleh t_1 -hitung adalah sebesar 3,782 lebih besar dari t-tabel 1,679, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai. Dan nilai t_2 -hitung sebesar 2,041 lebih besar dari t-tabel 1,679, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Bangli. Berdasarkan hasil analisis statistik uji F diperoleh F-hitung sebesar 28,411 lebih besar dari F-tabel adalah 3,20. Hal ini berarti bahwa

secara simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Saran

- a. Mengingat komunikasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap disiplin kerja pegawai, maka kepada instansi hendaknya komunikasi lebih ditingkatkan antara pimpinan dengan bawahan dan sebaliknya, agar terciptanya hubungan yang harmonis dan kondusif di dalam melakukan pekerjaan.
- b. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja pegawai, maka pimpinan hendaknya memberikan semangat kepada setiap pegawai. Sehingga pegawai maksimal dalam bekerja dan kepada pegawai yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan, maupun motivasi dalam bentuk lain seperti dalam bentuk finansial sehingga pegawai semakin giat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Erlangga
- Arman Hakim.2008. *Perencanaan dan pengendalian produksi*, Yogyakarta: Graha ilmu
- Faules , 2007. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosda Karya Bandung .
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonomi Dasar*. Terjemahan : Sumarno Zain, Jakarta : Erlangga
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2
- Handoko T.Hani, 1984, *Dasar-dasar Manajemen Prodoksi dan Operasi*, Edisi ke 1. Yogyakarta ; BPFE_Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu SP, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Putra
- Ismuhadjar, 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Antar Pribadi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural*. Jakarta Jurnal Bisnis Strategi
- Junaidi. 2010 (<http://junaidichaniago.wordpress.com>).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda karya. Bandung
- Marsaulena,2009, ''*Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Mentor Pada Lembaga Bimbingan Belajar Quantum Revolution Pekan Baru*'' . Skripsi S1. Fakultas Lancang Kuning Pekan Baru.
<http://egduich.co.id/211/g.pdf>
- Muhammad. Idrus, 2009, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Erlangga : Yogyakarta
- Masmuh, Abdulah, 2010, *Komunikasi Organisasi dalam Persepektif Teori dan Praktek*. Malang : UMM Press
- Nawawi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV, MandarMaju
- Ndraha, 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penerbit CV. Mandar maju, Bandung

- Rivai, Veithzal, 2007, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter, 2006. *Manajemen*. PT. Indeks Kelc, Gramedia. Jakarta
- Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung
- Sondang P. Siagian, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- , 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, 2006, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta
- Suharto dan Cahyo. 2005, :*Pengaruh Budaya organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia DiSekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah* . JRBI. Vol 1 No 1.
- Sugiyono, 2002, *Statiska untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- , 2010, *Metode Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- , 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta : Bandung
- Sujana, 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Tarsito, Bandung
- , 2005. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Tarsito, Bandung
- Vera. 2008. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Wardono, 2002 *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di kantor semen Kabupaten Kediri*. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi. Universitas Nusantara PGRI Kediri.

<http://eprints.ums.ac.id/834/11/rustika.pdf>

Waridin, 2004, *Pengaruh Motivasi Kerja*, Kepuasan kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 7. No 2

_____, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja*, Kepuasan kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 9. No 1