

EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON
PUBLIC WORKS SERVICE
AND SPACE REMEDY
BALI PROVINCE

Oleh :
Sang Putu Gede Puja Pratama

Faculty of Economics, University of Ngurah Rai Denpasar
e-mail : gedepuja85@gmail.com

ABSTRACT

Public Works Department and Spatial Planning Bali Province give attention to the importance of employee performance in an effort to provide optimal public services in order to realize the duties and functions in the realization of environment and reliable regional infrastructure based on the concept of Tri Hita Karana. Public Works Department and Spatial Planning Bali Province in an effort to improve employee performance, giving attention and encountered problems related to communication and work discipline.

The formulation of the problem in this research is: how the influence of communication and work discipline partially or simultaneously to the performance of employees at the Public Works Department and Spatial Planning Bali Province? The purpose of this study is to determine the effect of partial or simultaneous between communication and work discipline on the performance of employees at the Public Works Department and Spatial Planning Bali Province. The number of sample is determined by proportionate stratified random sampling method that is 80 employees. Data were analyzed by using multiple linear regression analysis, determination analysis, t-test and F-test.

The results obtained by multiple linear regression equation: $Y = 6,785 + 0,285X_1 + 0,539X_2$, shows there is a positive influence simultaneously between communication and work discipline on employee performance. The coefficient of determination with R^2 of 0.685 shows that changes in communication and work discipline simultaneously contribute to employee performance change of 68.50%, while the remaining 31.50% is explained by other variables. T-test results obtained $t_1\text{-count} = 3.154 > t\text{-table} = 1.665$ lies in the rejection region H_0 with sig value. $0.002 < 0.05$ means that communication has a positive and significant effect on employee performance. $t_2 = \text{arithmetic} = 5.607 > t\text{-table} = 1.665$ lies in the rejection region of H_0 with the sig value. $0,000 < 0,05$ means work discipline has a positive and significant effect on employee performance. F-test results obtained $F\text{-count} = 83.641 > F\text{-table} = 3.12$ lies in the rejection region H_0 with sig value. $0,000 < 0.05$ means that communication and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Communication, Work Discipline, Employee Performance.

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG
PROVINSI BALI

Sang Putu Gede Puja Pratama

Fakultas Ekonomi, Universitas Ngurah Rai Denpasar
e-mail : gedepuja85@gmail.com

ABSTRAK

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali memberikan perhatian terhadap pentingnya kinerja pegawai dalam usaha memberikan pelayanan publik yang optimal dalam rangka mewujudkan tugas dan fungsinya pada terwujudnya lingkungan dan prasarana wilayah yang handal berlandaskan konsep *Tri Hita Karana*. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali dalam usahanya meningkatkan kinerja pegawai, memberikan perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan komunikasi dan disiplin kerja.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimanakah pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali. Jumlah sampel ditentukan dengan metode *proportionate stratified random sampling* yaitu sebanyak 80 orang pegawai. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, t-test dan F-test.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda : $Y = 6,785 + 0,285X_1 + 0,539X_2$, menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,685 menunjukkan bahwa perubahan komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja pegawai sebesar 68,50%, sedangkan sisanya 31,50% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil t-test diperoleh t_1 -hitung = 3,154 > t-tabel = 1,665 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,002 < 0,05 berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. t_2 -hitung = 5,607 > t-tabel = 1,665 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil F-test diperoleh F-hitung = 83,641 > F-tabel = 3,12 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja pegawai. Komunikasi dan disiplin kerja termasuk variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali dalam rangka mewujudkan tugas dan fungsi pembangunan, berpijak pada penerapan visi, yaitu : terwujudnya lingkungan dan prasarana wilayah yang handal berlandaskan konsep *Tri Hita Karana*. Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali tahun 2017 dilakukan dengan membandingkan antara target pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan tahun 2017 dengan realisasinya. Realisasi beberapa indikator kinerja mampu memenuhi target bahkan melampaui target, namun demikian terdapat juga beberapa indikator kinerja dalam realisasinya tidak mampu memenuhi target. Hal ini menunjukkan adanya masalah berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali.

Berdasarkan hasil observasi berkaitan dengan kinerja pegawai diketahui rendahnya inisiatif beberapa orang pegawai dalam menganalisis permasalahan sehingga kurang mampu membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah. Kurangnya kerja sama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai sebuah tim disebabkan karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan secara individual disertai tingginya persaingan antar sesama pegawai dan adanya ketidakcocokan bekerja sama dengan rekannya. Masalah lainnya adalah ada pegawai yang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan tanggung jawab yang disebabkan kurangnya komunikasi dengan atasan di samping pengawasan yang lemah dalam mengatur dan mengawasi aktivitas kerja pegawai.

Komunikasi yang berjalan selama ini pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali meliputi komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal yang terjadi, meliputi komunikasi vertikal, horisontal dan silang. Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik. Komunikasi horisontal adalah komunikasi secara mendatar, yaitu komunikasi antara pegawai dengan pegawai. Komunikasi diagonal adalah komunikasi secara silang, yaitu komunikasi antara masing-masing kepala bidang. Sedangkan komunikasi non formal sering kali berlangsung, dimana kondisinya tidak formal (resmi) biasanya terjadi diluar jam kerja seperti pada saat istirahat maupun saat pulang kerja.

Beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan komunikasi pegawai adalah : rasa enggan dari pegawai bawahan kepada atasannya untuk secara langsung menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan sehingga dapat mengganggu kinerjanya. Kurangnya interaksi antara atasan dengan pegawai. Dapat dilihat dari sering ada *over time* tanpa pemberitahuan sebelumnya dari atasan, sehingga pegawai merasa tidak siap dan sering melakukan komplain pada atasannya. Masalah lainnya adalah komunikasi secara terus-menerus untuk mempertahankan agar informasi tentang pekerjaan

mengalir belum dilakukan secara efektif karena pegawai yang memberikan informasi sering menambah atau mengurangi pesan yang harus disampaikan. Informasi dari atasan tentang tugas yang harus dikerjakan sering diinterpretasikan berbeda oleh pegawai sehingga pelaksanaan tugas sering tidak sesuai dengan instruksi. Hal ini menunjukkan pegawai belum secara tepat memahami informasi yang diberikan berkaitan dengan pelaksanaan tugas.

Dalam usaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, penting diperhatikan disiplin kerja pegawai. Salah satu indikator disiplin kerja tercermin dari tingkat absensi pegawai. Tingkat absensi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali tahun 2017 adalah bfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,20%. Rata-rata tingkat absensi 2-3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15-20% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk disiplin kerja pegawai (Ardana, dkk, 2012 : 52). Dapat dikatakan tingkat absensi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali sebesar 3,20% adalah belum baik, menunjukkan disiplin kerja pegawai adalah rendah. Berdasarkan hasil observasi masih ditemui kurangnya disiplin kerja pegawai, yaitu : beberapa orang pegawai yang sering pulang mendahului jam kerja, tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, mengerjakan hal lain di waktu kerja, sering telat menyelesaikan deadline, dan sering melanggar peraturan kerja. Masalah lainnya adalah beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas sesuai instruksi, disebabkan kurangnya pengawasan disamping kurangnya kemampuan dan keterampilan berkaitan dengan beban tugas yang diberikan, terutama dalam melaksanakan tugas-tugas yang bersifat mendesak.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan adalah :

- a. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali?
- b. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Komunikasi

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain (Rivai dan Mulyadi, 2012 : 336). Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender* (Wibowo, 2014 : 242). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dinyatakan komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami. Arti komunikasi demikian penting dalam meneruskan informasi kepada orang lain sehingga dapat diterima dan dipahami.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2012 : 610). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang 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 bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2012 : 305). Dari pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja 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.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2015 : 105). Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2014 : 229). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013 : 549). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas

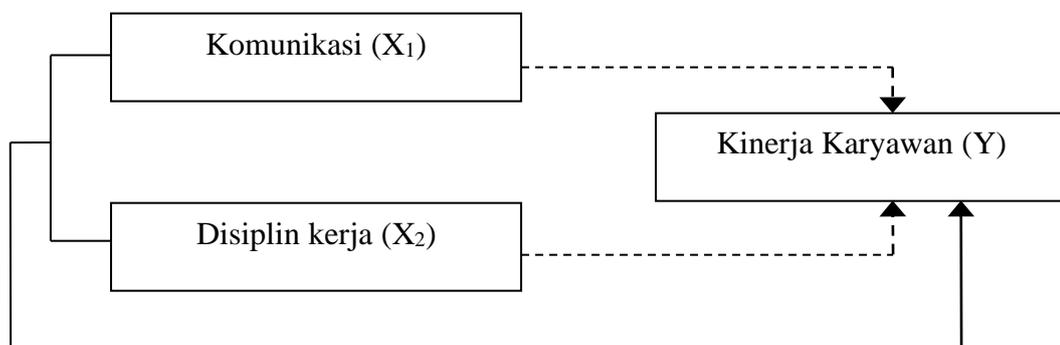
dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sejenis yang telah dipublikasikan secara ilmiah digunakan sebagai kajian empiris adalah penelitian oleh Hidayah (2014), Taboh (2012) dan Mangiri (2014) menunjukkan hasil : komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Adapun kerangka pikir penelitian ini dapat dijelaskan dalam bentuk skema seperti pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan :

- - - - -> : Pengaruh secara parsial
- > : Pengaruh secara simultan.

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didasarkan pada landasan teoritis dan kajian penelitian terdahulu. Selanjutnya berdasarkan pada landasan teoritis dan kajian penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis.

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan kajian pustaka dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dinyatakan hipotesis sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali.
- b. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali beralamat Jalan Beliton No. 2 Denpasar. Obyek dalam penelitian adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu komunikasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

3.2 Identifikasi Variabel

- a. Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), terdiri dari : komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2).
- b. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini menggunakan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu : data kuantitatif dan data kualitatif. Menurut sumbernya, data dalam penelitian ini terdiri dari : data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi.

3.4 Responden Penelitian dan Metode Penentuan Sampel

Populasi sebagai responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali sebanyak 389 orang, tidak termasuk 1 orang kepala dinas sebagai pimpinan manajemen puncak. Menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* maka jumlah sampel penelitian sebagai responden adalah sebanyak 80 orang pegawai.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut : jawaban SKS (sangat kurang setuju) = skor 1, KS (kurang setuju) = skor 2, CS (cukup setuju) = skor 3, S (setuju) = skor 4 dan SS (sangat setuju) = skor 5.

3.6 Teknik Analisis Data

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai. Persamaan garis regresi linier berganda : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$
- b. Analisis Determinasi
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan perubahan komunikasi dan disiplin kerja terhadap perubahan kinerja pegawai yang dinyatakan dalam persentase.

- c. **Uji Signifikansi Parsial (t-test)**
Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.
- d. **Uji Signifikansi Simultan (F-test)**
Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Komunikasi

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 8 indikator variabel komunikasi tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,70, meskipun demikian masih ada dua indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu : efektifitas dalam berkomunikasi sesuai kebutuhan dan komunikasi memfasilitasi pengambilan keputusan.

4.1.2 Disiplin Kerja

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 8 indikator variabel disiplin kerja tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,72, meskipun demikian masih ada dua indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu : beban kerja sesuai kemampuan dan pengawasan melekat.

4.1.3 Kinerja Pegawai

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 8 indikator variabel kinerja pegawai tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,91, meskipun demikian masih ada satu indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu : kerja sama dan inisiatif.

4.2 Pembahasan Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menganalisis pengaruh antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test) diolah dengan program *SPSS 18.0 for Windows*. Tabulasi hasil analisis, disajikan seperti pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Tabulasi Hasil Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali

| Variabel | Koefisien Regresi | t-hitung | Signifikan t |
|----------------------------------|-------------------|----------|--------------|
| (1) | (2) | (4) | (5) |
| Konstanta | 6,785 | - | - |
| Komunikasi (X ₁) | 0,285 | 3,154 | 0,002 |
| Disiplin kerja (X ₂) | 0,539 | 5,607 | 0,000 |
| R | = 0,828 | | |
| R ² | = 0,685 | | |
| F-hitung | = 83,641 | | |
| Signifikan F | = 0,000 | | |

Sumber : Olah data dengan program *SPSS 18.0 for Windows*.

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui $a = 6,785$, $b_1 = 0,285$ dan $b_2 = 0,539$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 6,785 + 0,285X_1 + 0,539X_2$, memberikan informasi bahwa :

- $a = 6,785$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap komunikasi dan disiplin kerja atau nilainya adalah konstan maka skor kinerja pegawai adalah sebesar rata-rata 6,785.
- $b_1 = 0,285$ artinya apabila variabel disiplin kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor komunikasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai sebesar rata-rata 0,285.
- $b_2 = 0,539$ artinya apabila variabel komunikasi dianggap konstan maka meningkatnya skor disiplin kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja pegawai sebesar rata-rata 0,539.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada pengaruh yang searah, dimana jika secara simultan komunikasi dan disiplin kerja meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai.

4.2.2 Analisis Determinasi

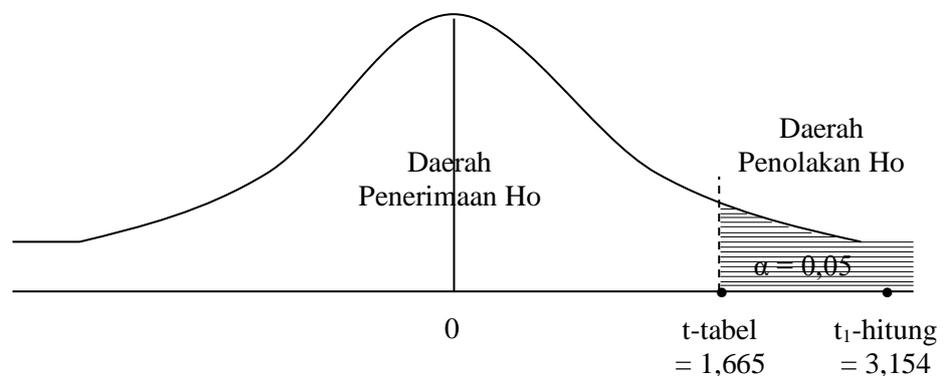
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan perubahan komunikasi dan disiplin kerja terhadap perubahan kinerja pegawai yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui nilai koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,685 menunjukkan bahwa perubahan komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja pegawai sebesar 68,50%, sedangkan sisanya 31,50% dijelaskan oleh variabel lain di luar perubahan komunikasi dan disiplin kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2.3 Uji Signifikansi Parsial (t-test)

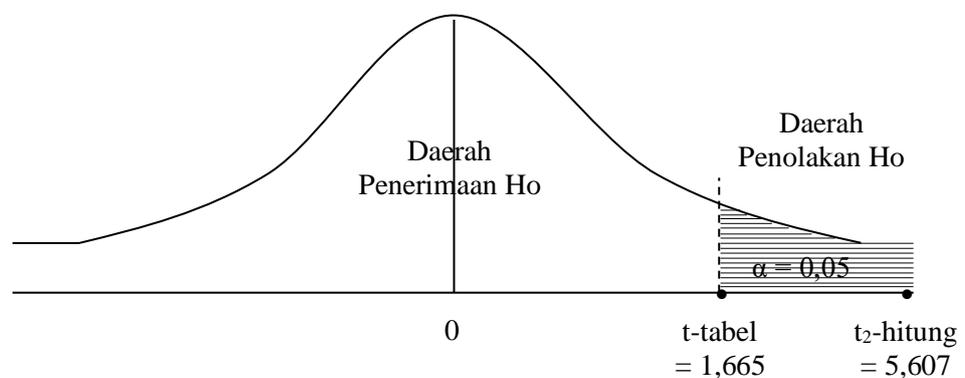
Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

- Menentukan Formulasi Hipotesis
 $H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
 $H_1 : b_1, b_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Ketentuan Pengujian
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan : $n-k = 80-3 = 77$, test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai t-tabel ($0,05 ; 77$) = 1,665.
- Menghitung t-hitung
Hasil perhitungan pada Tabel 4.1 diperoleh : t_1 -hitung = 3,154 dan t_2 -hitung = 5,607.
- Menggambarakan Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Gambar 4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test Uji b_1)



Gambar 4.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test Uji b_2)

- e. Kriteria Pengujian
- 1) H_0 ditolak jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 1,665$ atau nilai $\text{sig.} \leq 0,05$, berarti pengaruh signifikan.
 - 2) H_0 diterima jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} = 1,665$ atau nilai $\text{sig.} > 0,05$, berarti pengaruh tidak signifikan.
- f. Mendapatkan Keputusan
- Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1 dan sesuai Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 diperoleh :
- 1) $t_1\text{-hitung} = 3,154 > t\text{-tabel} = 1,665$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai $\text{sig.} 0,002 < 0,05$ berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - 2) $t_2\text{-hitung} = 5,607 > t\text{-tabel} = 1,665$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai $\text{sig.} 0,000 < 0,05$ berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil uji statistik t mendukung hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali.

4.2.4 Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

- a. Menentukan Formulasi Hipotesis

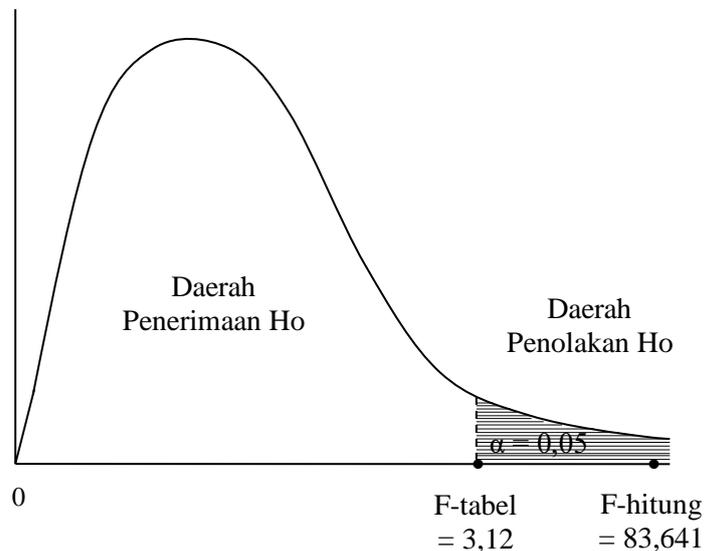
$H_0 : b_{1,2} = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : b_{1,2} > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang : $k-1 = 2$ dan derajat penyebut : $n-k = 80-3 = 77$ maka diperoleh nilai F-tabel $0,05 (2 ; 77) = 3,12$.
- c. Menghitung F-hitung

Hasil perhitungan pada Tabel 4.1 diperoleh F-hitung = 83,641.

d. Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho



Gambar 4.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (F-test Uji $b_{1,2}$)

e. Kriteria Pengujian

- 1) Ho ditolak jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 3,12$ atau nilai sig. $\leq 0,05$, berarti pengaruh signifikan.
- 2) Ho diterima jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel} = 3,12$ atau nilai sig. $> 0,05$, berarti pengaruh tidak signifikan.

f. Mendapatkan Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1 dan sesuai Gambar 4.3 diperoleh $F\text{-hitung} = 83,641 > F\text{-tabel} = 3,12$ terletak pada daerah penolakan Ho dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji statistik F mendukung hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan : $Y = 6,785 + 0,285X_1 + 0,539X_2$, menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali.
- b. Hasil analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,685 menunjukkan bahwa perubahan komunikasi dan disiplin kerja secara

simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja pegawai sebesar 68,50%, sedangkan sisanya 31,50% dijelaskan oleh variabel lain di luar perubahan komunikasi dan disiplin kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

- c. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali, berarti meningkatnya komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh t_1 -hitung = 3,154 > t-tabel = 1,665 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,002 < 0,05 berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. t_2 -hitung = 5,607 > t-tabel = 1,665 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali, berarti apabila secara simultan komunikasi dan disiplin kerja meningkat maka akan diikuti secara nyata (signifikan) oleh meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh F-hitung = 83,641 > F-tabel = 3,12 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran-saran

Dalam usaha lebih meningkatkan kinerja pegawai maka dapat disarankan bagi manajemen Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bali, yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatkan komunikasi sebaiknya pimpinan memberikan dan menjelaskan solusi yang harus dilakukan dalam mengatasi masalah pekerjaan sehingga komunikasi dapat memfasilitasi pengambilan keputusan, dan komunikasi sebaiknya dilakukan secara efektif sesuai dengan kebutuhan tanpa menambah atau mengurangi pesan yang harus disampaikan.
- b. Disiplin kerja ditingkatkan dengan cara meningkatkan pengawasan berkaitan dengan disiplin kerja sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan tepat waktu sesuai instruksi, dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pegawai terutama dalam melaksanakan tugas-tugas yang bersifat mendesak.
- c. Kinerja pegawai ditingkatkan dengan cara meningkatkan kerja sama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai satu kelompok sehingga hasil yang didapat lebih baik. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas, sehingga pegawai lebih termotivasi dan mempunyai inisiatif dalam menganalisis permasalahan untuk membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Wayan Mudiarta Utama dan Wayan Mujiati. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Darodjat, Tubagus Achmad, 2015, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Gujarati, Damodar. 2012. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hidayah, Siti. 2014. “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang)”. *eJurnal STIE Dharma Putra Semarang* 2 (2) : 1-14.
- Mangiri, Kezia Alfarilka. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 3 (2) : 403-415.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior, Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Taboh, Peronika. 2012. “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sentosa Abadi Semesta Pangkalpinang”. *eJurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung* : 1-35.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Mandar Maju.

- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi..* Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Untung. 2011. “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang”. *Jurnal Fokus Ekonomi* 6 (2) : 99-114.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.