

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BERSAMA SAMSAT  
KABUPATEN KLUNGKUNG**

**Oleh :  
I Wayan Eka Juliadi**

**ABSTRAKSI**

Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai telah memperhatikan komunikasi dan disiplin. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung. Variabel manakah diantara komunikasi dan disiplin yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung. Untuk memecahkan permasalahan tersebut digunakan dilakukan penelitian dengan kuesioner terhadap 41 orang responden, untuk selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, korelasi berganda, determinasi, t-test (uji-t), dan F-test. Berdasarkan perhitungan diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi berganda dimana setiap peningkatan 1 satuan komunikasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,293 satuan dan hal ini diuji dengan analisis t-test (uji t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk komunikasi sebesar 3,747, dimana nilai t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,303. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi berganda dimana setiap peningkatan 1 satuan disiplin akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,325 satuan dan hal ini diuji dengan analisis t-test (uji t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin sebesar 3,413, dimana nilai t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,303. Komunikasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung. Hal ini didasari dari hasil analisis korelasi berganda dimana diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,719 yang berarti berkorelasi kuat dan dengan determinasi simultan dimana diperoleh hasil 51,8% artinya komunikasi dan disiplin memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 51,8% sedangkan sisanya 48,2% disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan hal ini diuji dengan analisis F-test (uji F) dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 20,381, dimana nilai F-hitung tersebut lebih besar dari nilai F-tabel 3,25. Komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung, karena mempunyai *standardized coefficients beta* yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel disiplin.

***Kata Kunci : komunikasi, disiplin dan kinerja***

## I. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor tersebut adalah komunikasi. Widjaja, (2010:8) : “Komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan dapat berhasil baik apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak si pengirim dan si penerima informasi dapat memahami.

Selain faktor komunikasi, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Davis (Mangkunegara, 2011:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang terdapat di Kabupaten Klungkung, dalam kegiatannya sehari-hari sering mengalami kendala berkaitan dengan komunikasi antara atasan dengan bawahan pada obyek yang diteliti berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mengganggu kinerjanya.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah adanya beberapa orang pegawai yang datang ke kantor hanya untuk mengabsen, walaupun sistem absensi di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung sudah menggunakan sistem sidik jari. Berkaitan dengan dengan kondisi absensi, berikut ini disajikan data tingkat absensi di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung adalah disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1. Tingkat Absensi Pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung Tahun 2013**

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Hari Kerja/Bulan	Jumlah Seluruh Hari	Jumlah Hari Tidak Hadir	Presentase Tingkat
a	b	c	d = b x c	e	f = e:dx100%
Januari	41	20	820	27	3,29
Februari	41	20	820	27	3,29
Maret	41	15	615	23	3,74
April	41	22	902	28	3,10
Mei	41	22	902	29	3,22
Juni	41	19	779	23	2,95
Juli	41	23	943	28	2,97
Agustus	41	19	779	29	3,72
September	41	21	861	28	3,25
Oktober	41	19	779	22	2,82
November	41	20	820	24	2,93
Desember	41	21	861	29	3,37
<b>Jumlah</b>					<b>38,66</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>3,22</b>

**Sumber : Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung**

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung tahun 2013 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,22%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi karena menurut Utama (2007:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi terkait. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai disiplin kerja pegawai dan hal ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Permasalahan berkaitan dengan kinerja adalah kurangnya ketaatan bawahan terhadap atasan. Dimana ada beberapa orang pegawai tidak mengikuti instruksi pimpinan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tersebut sering memperoleh teguran atau peringatan dari atasannya. Disamping itu juga, ada beberapa pegawai yang lebih mementing kepentingan pribadinya jika dibandingkan dengan kepentingan instansi, seperti misalnya pegawai lebih memilih tidak masuk kerja jika ada kegiatan upacara adat. Hal ini mengindikasikan terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.

#### **b. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung?
4. Variabel manakah diantara komunikasi dan disiplin yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung?

#### **c. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap disiplin pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.
4. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.

## II. LANDASAN TEORI

### a. Pengertian Komunikasi

Sunyoto dan Burhanudin (2011 : 70) menyatakan bahwa : “Komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Mangkunegara (2011 : 145) menyatakan bahwa : “Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang maksimal”

Kenneth dan Gary (dikutip Husein Umar, 2008 : 25-26) menyatakan bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin.

Gorda, (2004 : 163) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi dan kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. terlebih dahulu.

### b. Pengertian Disiplin

Gorda (2004 : 20) menyatakan bahwa disiplin mempunyai arti yang berbeda tetapi saling berhubungan satu sama lainnya yaitu :

1. Penomena sikap patuh dan taat kepada peraturan.
2. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang patuh dan taat kepada peraturan yaitu mempromosikan, menaikkan gaji dan sebagainya.
3. Memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.

Moerir (2010 : 121) menyatakan bahwa disiplinisasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdayaguna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat Tohardi (2009 : 393) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan terhadap peraturan yang ditunjukkan dengan tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan serta prosedur kerja dari suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### d. Indikator Disiplin

Gorda (2004 : 77) menyatakan bahwa ada beberapa indikator mengenai sikap dan perilaku pegawai untuk memiliki disiplin diri yang tinggi yaitu :

1. Ada/tidaknya pimpinan/penyelia di Kantor karyawan tetap bekerja sebagaimana mestinya.
2. Pegawai tidak tersinggung bila dikoreksi pekerjaannya dan ia menerima segala kritik yang mengarah pada perbaikan prestasi kerjanya.
3. Pegawai yang bersangkutan dapat dipercaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Pegawai yang bersangkutan lebih banyak menunjukkan keberhasilan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya bila dibandingkan dengan tingkat kesalahannya, sehingga pegawai tersebut lebih banyak memperoleh pujian daripada celaan.
5. Pegawai penuh inisiatif untuk melakukan dan tanggung jawabnya. Sebagai upaya untuk memberikan sumbangan yang maksimal kepada pencapaian tujuan perusahaan.
6. Pegawai dengan sukarela mematuhi peraturan organisasi tanpa perlu ada pengawasan, paksaan dan berbagai bentuk ancaman lainnya dalam artian bentuk hukum.

#### **e. Pengertian Kinerja**

Hasibuan (2009 : 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2009 : 9) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Simamora, (2009 : 339) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai (2008 : 131) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

#### **f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Tohardi (2009 : 225) menyatakan bahwa unsur-unsur yang dinilai adalah sebagai berikut :

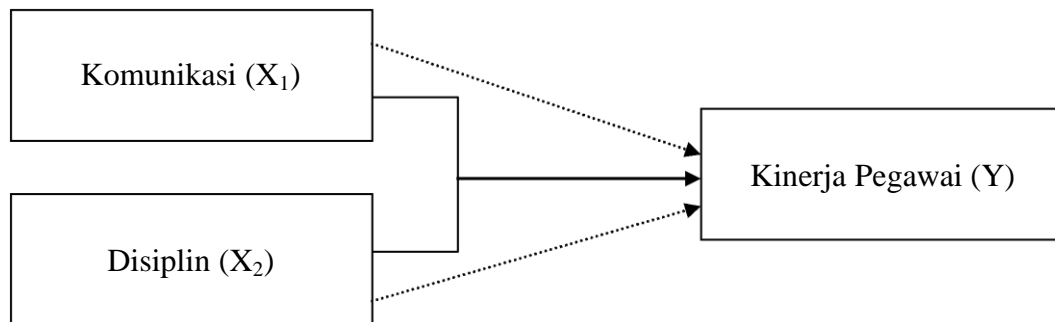
- a. Kesetiaan (loyalitas)
- b. Tanggung jawab
- c. Ketaatan
- d. Kejujuran
- e. Kerjasama
- f. Prakarsa
- g. Daerah organisasi

### **2.2. Kerangka Berpikir**

Kinerja pegawai yang berkualitas merupakan hal yang sangat diharapkan oleh organisasi. Untuk dapat mencapai kinerja yang baik, maka dibutuhkan penerapan komunikasi yang tepat dan pegawai memiliki disiplin yang sangat tinggi.

Berdasarkan deskripsi teoritis dan hasil-hasil studi terdahulu yang telah dikemukakan di atas maka dalam penelitian ini akan dicari pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung yang dapat dirumuskan dalam model kerangka pikir yang dapat digambarkan pada Gambar 2.1 berikut ini:

**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung**



Keterangan :

- .....→ : garis parsial
- : garis simultan

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.
3. Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.
4. Komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.

## III. Metode Penelitian

### a. Identifikasi Variabel

#### 1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempunyai atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari komunikasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>)

## 2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y)

### b. Metode Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 61). Dengan demikian populasi adalah keseluruhan subyek baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung yang berjumlah 41 orang.

Sugiyono (2012 : 62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Mengingat pentingnya hasil yang representatif, maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang.

### d. Metode Pengumpulan Data

Kuesioner adalah teknik penyebaran angket kepada responden dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur dan tertulis, dimana pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat tertutup atau terbuka, sesuai dengan tujuan penelitian untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Penyebaran kuisoner ini akan dilakukan dan ditujukan kepada pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban menggunakan skor yang ditentukan dengan Skala Likert, menurut Sugiyono, (2012 : 87) :

- 1) Apabila jawaban sangat setuju diberi skor 5
- 2) Apabila jawaban setuju diberi skor 4
- 3) Apabila jawaban kurang setuju sering/baik diberi skor 3
- 4) Apabila jawaban tidak setuju diberi skor 2
- 5) Apabila jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

### e. Teknik Analisis Data

Pengaruh antara komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Klungkung akan dicari alat analisis seperti :

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui perubahan kinerja yang dipengaruhi oleh komunikasi dan disiplin kerja, dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Sugiyono, 2012 : 275)}$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

- a = Nilai konstan
- X<sub>1</sub> = komunikasi
- X<sub>2</sub> = disiplin kerja
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>2</sub>

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dengan rumus yang dikemukakan oleh Usman dan Akbar, (2006 : 242) :

$$r_{y_{1,2}} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Keterangan :

- X<sub>1</sub>Y = Koefisien korelasi X<sub>1</sub> da
- X<sub>2</sub>Y = Koefisien korelasi X<sub>2</sub> da
- b<sub>1</sub> = Koefisien garis variabel bebas (komunikasi)
- b<sub>2</sub> = Koefisien garis variabel bebas (disiplin kerja)
- Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)

3. Analisis Determinasi

Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut : (Riduwan dan Sunarto, 2011 : 97)

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

Dimana :

- D = koefisien determinasi
- r = koefisien korelasi

4. t-test (Uji-t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak digunakan dengan rumus : (Rangkuti, 2008 : 89)

$$t = \frac{b_i}{S_b}$$

- b<sub>i</sub> = Koefisien regresi
- S<sub>b</sub> = *Standard error* b<sub>i</sub>

5. Analisis F-test

Digunakan untuk menguji keberartian koefisien korelasi secara serempak atau bersama-sama, dengan rumus : (Sugiyono, 2012 :235)

$$F = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- k = banyaknya variabel bebas
- n = banyaknya sampel
- r<sup>2</sup> = Kuadrat koefisien korelasi berganda



#### IV. PEMBAHASAN

Hasil perhitungan dari data-data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Olahan IBM SPSS Statistics Version 20**

Nama Variabel	Koefisien Regresi	t-test	Sig. t	Koefisien Beta
Komunikasi ( $X_1$ )	0,293	3,747	0,001	0,455
Disiplin ( $X_2$ )	0,325	3,413	0,002	0,414
Konstanta	6,931			
R	0,719			
R <sup>2</sup>	0,518			
F Ratio	20,381			
Sig. F	0,000			
Regresi linier berganda	$Y = 6,931 + 0,293X_1 + 0,325X_2$			
N	41			
F-tabel (5% ; 2 ; 38)	3,25			
t-tabel (5% ; 40)	1,303			

Sumber : data diolah

##### 4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui perubahan kinerja yang dipengaruhi oleh komunikasi dan disiplin, dengan rumus : (Sugiyono, 2012 : 275)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai konstanta  $a$  dan koefisien regresi  $b_1$  dan  $b_2$ , sebagai berikut :

$$a = 6,931$$

$$b_1 = 0,293$$

$$b_2 = 0,325$$

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :  $Y = 6,931 + 0,293X_1 + 0,325X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut, maka pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung dapat diartikan sebagai berikut :

a. Jika komunikasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) tidak ditingkatkan, maka perhitungannya akan menjadi :

$$Y = 6,931 + 0,293X_1 + 0,325X_2$$

$$Y = 6,931 + 0,293(0) + 0,325(0)$$

$$Y = 6,931$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dijelaskan bahwa jika komunikasi dan disiplin tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung adalah sebesar 6,931 satuan atau dengan kata lain kinerja pegawai akan tetap seperti sedia kala.

b. Jika komunikasi ( $X_1$ ) ditingkatkan, sedangkan disiplin ( $X_2$ ) tetap (konstan), maka perhitungannya akan menjadi :

$$Y = 6,931 + 0,293X_1 + 0,325X_2$$

$$Y = 6,931 + 0,293(1) + 0,325(0)$$

$$Y = 6,931 + 0,293$$

$$Y = 7,224$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dijelaskan bahwa jika komunikasi ditingkatkan, sedangkan disiplin tetap (konstan), maka kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung adalah sebesar 7,224 satuan atau dengan kata lain kinerja pegawai meningkatkan sebesar 0,293 satuan.

- c. Jika disiplin ( $X_2$ ) ditingkatkan, sedangkan komunikasi ( $X_1$ ) tetap (konstan), maka perhitungannya akan menjadi :

$$Y = 6,931 + 0,293X_1 + 0,325X_2$$

$$Y = 6,931 + 0,293(0) + 0,325(1)$$

$$Y = 6,931 + 0,325$$

$$Y = 7,256$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dijelaskan bahwa jika disiplin ditingkatkan, sedangkan komunikasi tetap (konstan), maka kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung adalah sebesar 7,256 satuan atau dengan kata lain kinerja pegawai meningkatkan sebesar 0,325 satuan.

- d. Jika komunikasi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) masing-masing ditingkatkan, maka perhitungannya akan menjadi :

$$Y = 6,931 + 0,293X_1 + 0,325X_2$$

$$Y = 6,931 + 0,293(1) + 0,325(1)$$

$$Y = 6,931 + 0,293 + 0,325$$

$$Y = 10,654 + 0,618$$

$$Y = 11,272$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dijelaskan bahwa jika komunikasi dan disiplin ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung adalah sebesar 11,272 satuan atau dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,618 satuan.

#### 4.2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Berdasarkan Tabel 5.4. diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,719, dimana nilai tersebut berada di kisaran 0,60-0,799 (Sugiyono 2010 : 231) yang berarti hubungan antara komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung adalah kuat.

#### 4.3. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas yaitu komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung, yang dinyatakan dalam persentase.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,575, maka :

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

$$= 0,518 \times 100\%$$

$$= 51,8\%$$

Berdasarkan hasil penelitian determinasi diperoleh hasil 51,8% artinya komunikasi dan disiplin memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai

sebesar 51,8% sedangkan sisanya 48,2 disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

#### 4.4. Analisis Uji t-test

##### a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

###### 1) Perumusan Hipotesis

- $H_0 : b_1 \leq 0$ , berarti komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.
- $H_1 : b_1 > 0$ , berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.

###### 2) Penentuan Statistik Tabel

Pada tingkat keyakinan sebesar 95%, tingkat kesalahan sebesar 5% dan df (*degrees of freedom*=derajat bebas) =  $n-k$ . Untuk  $n = 41$  dan  $k = 3$  maka  $df = 41-3=38$ , dimana nilai yang paling mendekati adalah 40 sehingga besarnya  $t\text{-tabel} = t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%,40)}$  yang ditampilkan pada lampiran 8 adalah sebesar  $t\text{-tabel} = 1,303$ .

###### 3) Penentuan t-hitung

Berdasarkan tabel 5.4, t-hitung untuk komunikasi adalah 3,747.

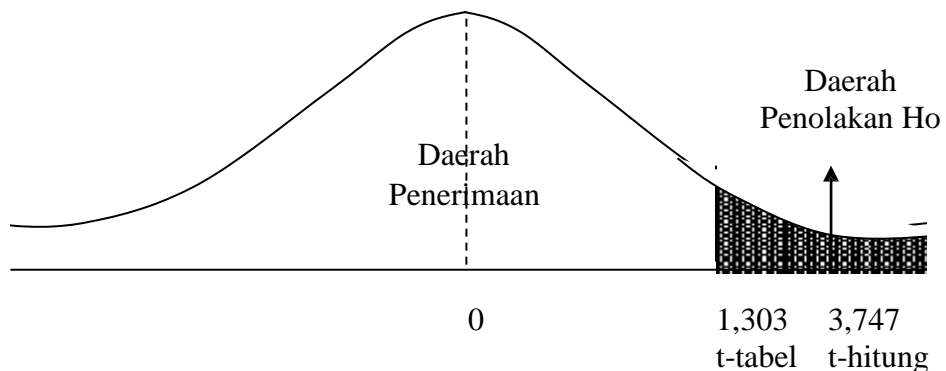
###### 4) Kriteria pengujian

Adapun kriteria pengujian hipotesisnya yaitu :

- $H_0$  diterima apabila  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$
- $H_0$  ditolak apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka berikut disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji-t seperti terlihat pada Gambar 4.1. di bawah ini.

**Gambar 4.1. Kurva Distribusi t-test**



Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan pada tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas 38, diperoleh nilai  $t$ -hitung = 3,747 dan nilai  $t$ -tabel = 1,303, sehingga kalau dibandingkan maka nilai  $t$ -hitung lebih besar dari nilai tabel dan  $t$ -hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung terbukti kebenarannya. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Arofah (2009) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputra 1912 Cabang Pasuruan Kota.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Perumusan Hipotesis

- $H_0 : b_2 \leq 0$ , berarti disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.
- $H_1 : b_2 > 0$ , berarti disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.

2) Penentuan Statistik Tabel

Pada tingkat keyakinan sebesar 95%, tingkat kesalahan sebesar 5% dan  $df$  (*degrees of freedom*=derajat bebas) =  $n-k$ . Untuk  $n = 41$  dan  $k = 3$  maka  $df = 41-3=38$ , dimana nilai yang paling mendekati adalah 40 sehingga besarnya  $t$ -tabel =  $t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%,40)}$  yang ditampilkan pada lampiran 8 adalah sebesar  $t$ -tabel = 1,303.

3) Penentuan  $t$ -hitung

Berdasarkan tabel 4.4,  $t$ -hitung untuk disiplin adalah 3,413.

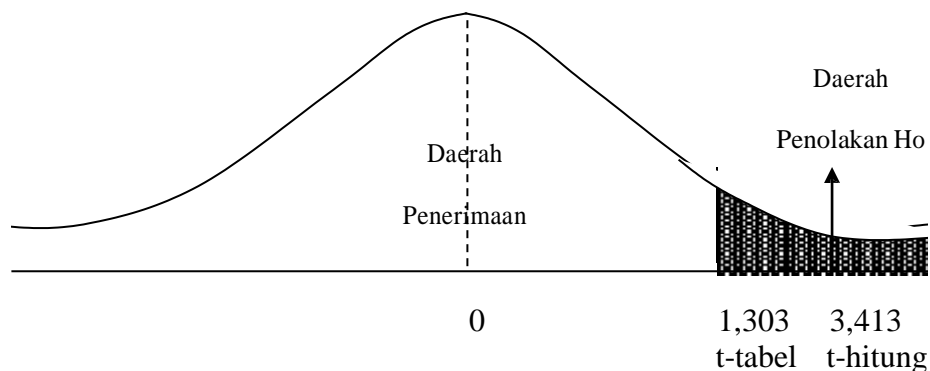
4) Kriteria pengujian

Adapun kriteria pengujian hipotesisnya yaitu :

- $H_0$  diterima apabila  $t$ -hitung  $\leq t$ -tabel
- $H_0$  ditolak apabila  $t$ -hitung  $> t$ -tabel

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka berikut disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji-t seperti terlihat pada Gambar 4.2 di bawah ini.

**Gambar 4.2. Kurva Distribusi t-test**



Sumber : hasil penelitian

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan pada tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas 38, diperoleh nilai t-hitung = 3,413 dan nilai t-tabel = 1,303, sehingga kalau dibandingkan maka nilai t-hitung lebih besar dari nilai tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung terbukti kebenarannya. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Joko Sarwato (2007) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.

#### 4.5. Uji-F (F-test)

Digunakan untuk menguji keberartian koefisien korelasi secara serempak atau bersama-sama, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-F yang langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

##### a. Formulasi hipotesis

- 1)  $H_0 : R \leq 0$ , berarti komunikasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung

2)  $H_1 : R \geq 0$ , berarti komunikasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung.

b. Penentuan Statistik Tabel

Dalam pengujian ini digunakan  $F_{tabel} = F_{(\alpha; dfn/dfd)}$   $\alpha$  atau taraf kesalahan (*level of significancy*) yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar 5% ( $\alpha < 0,05$ ) dengan dfn (*degrees of freedom numerator* = derajat bebas pembilang)  $n-k$ , dan dfd (*degrees of freedom dominator*=*derajat bebas penyebut*)  $n-k-1$ . Untuk  $k = 3$  dan  $n = 41$ , maka  $dfn = 3-1 = 2$ , dan  $dfd = 41-3 = 38$  maka besarnya  $F_{tabel} = F_{(5\%; 2/38)}$  yang dicari adalah  $F(5\%, 2/38)$ , yang pada Tabel F dalam lampiran 9 besarnya yaitu 3,25.

3) Penentuan F-hitung

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh besarnya F-hitung = 20,381.

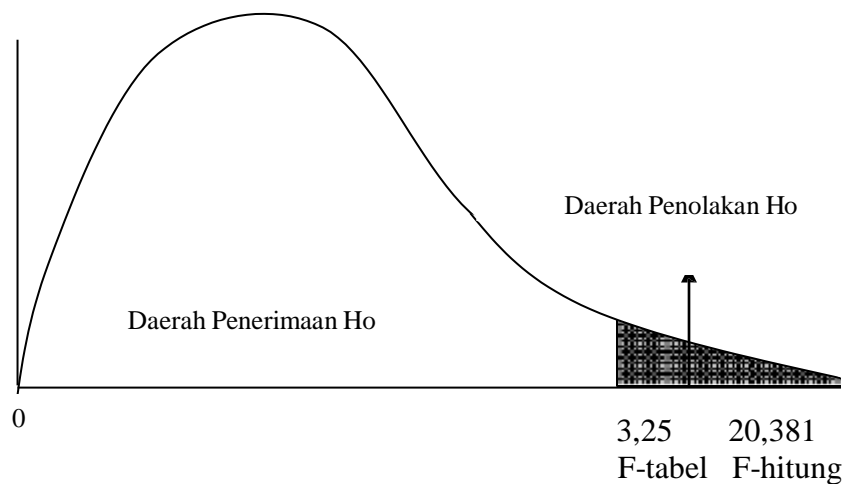
4) Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis

Adapun kriteria pengujian hipotesisnya yaitu :

- $H_0$  diterima apabila  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$
- $H_0$  ditolak apabila  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar 4.3 kurva normal dibawah ini.

**Gambar 4.3. Kurva Distribusi Normal Daerah Penerimaan dan Daerah Penolakan**



Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 38, diperoleh nilai F-hitung sebesar 20,381 dan nilai t-tabel sebesar 3,25, sehingga kalau dibandingkan maka nilai F-hitung lebih

besar dari nilai F-tabel dan F-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa komunikasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung terbukti kebenarannya.

#### **4.6. Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung**

Hasil pengujian diperoleh *standardized coefficients beta* dari komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,455 dan disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,414. Dengan demikian komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung, dan mempunyai *standardized coefficients beta* yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel disiplin.

### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bab V maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi berganda dimana setiap peningkatan 1 satuan komunikasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,293 satuan dan hal ini diuji dengan analisis t-test (uji t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk komunikasi sebesar 3,747, dimana nilai t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,303 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung adalah positif dan signifikan.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi berganda dimana setiap peningkatan 1 satuan disiplin akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,325 satuan dan hal ini diuji dengan analisis t-test (uji t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin sebesar 3,413, dimana nilai t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,303 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh secara parsial disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung adalah positif dan signifikan.
3. Komunikasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung. Hal ini didasari dari hasil analisis korelasi berganda dimana diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,719 yang berarti berkorelasi kuat dan dengan determinasi simultan

dimana diperoleh hasil 51,8% artinya komunikasi dan disiplin memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 51,8% sedangkan sisanya 48,2% disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan hal ini diuji dengan analisis F-test (uji F) dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 20,381, dimana nilai F-hitung tersebut lebih besar dari nilai F-tabel 3,25 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh secara simultan komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung adalah positif dan signifikan.

4. Komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung, karena mempunyai *standardized coefficients beta* yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel disiplin.

## 5.2. Saran-saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan pada kesempatan ini adalah :

1. Mengingat secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka sebaiknya pihak Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung sudah selayaknya mempertahankannya dan bila memungkinkan untuk ditingkatkan lagi, misalnya dengan meningkatkan loyalitas terhadap instansi terkait sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan sesuai dengan yang ditargetkan instansi.
2. Mengingat secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka sebaiknya pihak Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung sudah selayaknya mempertahankannya dan bila memungkinkan untuk ditingkatkan lagi misalnya dengan menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga kinerja pegawai akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan.
3. Mengingat secara simultan komunikasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka sebaiknya pihak Kantor Bersama Samsat Kabupaten Klungkung sudah selayaknya mempertahankannya dan bila memungkinkan untuk ditingkatkan lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma Agus, 2009, *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*, Sinar Baru, Bandung.
- Gorda, IGN, 2004, *Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Hasibuan SP. Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Instruksi Bersama Menteri Keamanan, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan Nomor INS/03/M/X/1999, Nomor 29 Tahun 1999, Nomor 61/IMK.014/1999, tentang Sistim Administrasi Manunggal di Bawah Satu Atap (SAMSAT)
- Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Bali tanggal 2 Juli 1980 Nomor : 19/HOT/I.C/1980 dibentuk Kantor Bersama Samsat Buleleng, Jembrana dan Klungkung (mewilayahi Kabupaten Bangli dan Karangasem) sedangkan Kabupaten Gianyar dan Tabanan diwilayahi oleh Kantor Bersama Samsat Denpasar.
- Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Bali tanggal 16 Pebruari 1982 Nomor : 15 tahun 1982 dibentuk Kantor Bersama Samsat Buleleng, Jembrana, Tabanan, Badung (mewilayahi Kabupaten Gianyar) dan Klungkung (mewilayahi Kabupaten Bangli dan Karangasem).
- Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Bali tanggal 15 Agustus 1986 Nomor : 233 Tahun 1986 dibentuk Kantor Bersama Samsat Gianyar.
- Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Bali tanggal 12 Maret 1987 Nomor : 89 Tahun 1987 dibentuk Kantor Bersama Samsat Karangasem.
- Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Bali tanggal 2 Nopember 1987 Nomor : 428 Tahun 1987 dibentuk Kantor Bersama Samsat Bangli.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir, AS., 2010., *Kepemimpinan Kerja Peranan Teknik dan Keberhasilannya.*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.

- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 1 Tahun 2011 tentang pajak daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor : 31 Tahun 2004 tentang Jenis Pelayanan dan Tarif Biaya Administrasi Pengenaan BBNKB.
- Rangkuti Freddy, 2008, *Bisnis Plan*, Cetak Ulang Ke-10, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Riduwan dan Sunarto, 2011, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2000, *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan*, Jakarta, Cetakan Ketiga, Gunung Agung.
- Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Danang dan Burhanudin, 2011, *Perilaku Organisasi*, Cetakan 1, CAPS, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit BPFE-UGM.
- Tohardi Ahmad, 2009, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Umar Husein, 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Undang-undang No. 28 Tahun 2009 tentang pajak dan retribusi daerah
- Usman Husaini dan Akbar R Purnomo Setiady, 2006, *Pengantar Statiska*, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Utama Mudiarta, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Universitas Udayana.
- Widjaja, H.A.W, 2010, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, Bumi Aksara, Jakarta.

