



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Beji Kota Depok

Imam Dawamuz Zikri

Universitas Pamulang

Asep Sulaeman

Univesitas Pamulang

Jl. Surya kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: Imamdawamuzzikiri18@gmail.com¹ dosen00982@unpam.ac.id²

Abstrak. *This research aims to determine the effect of work discipline on employee performance, to determine the effect of communication on employee performance, to determine the effect of work discipline and communication simultaneously on employee performance. The method used is associative quantitative. The population used was 91 respondents, the sampling technique used was saturated using a sample of 91 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression correlation analysis. The results of this research are a correlation coefficient of 0.783, meaning that the two variables have a strong level of influence or relationship on the employee performance variable (Y) with a coefficient of determination of 61.3%. With the results of this research, work discipline has a sig of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected. H_a which means that work discipline has a significant and influential effect on employee performance. communication has a sig of $0.000 > 0.05$, then H_0 is accepted and H_a is rejected, which means that communication has no effect and is not significant on employee performance. F count $69.696 > 3.10$ and sig $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted then H_0 is rejected H_a is accepted which means that work discipline and communication have a simultaneous and significant effect on employee performance. Effective work discipline and conducive communication will improve employee performance*

Keywords: *Work discipline, communication, Employee Performance*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Populasi yang di gunakan sebanyak 91 responden, teknik sampling yang digunakan adalah jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 91 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah koefisien korelasi sebesar 0,783 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 61,3 % dengan hasil penelitian ini disiplin kerja memiliki sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. komunikasi memiliki sig $0,000 > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang artinya komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. F hitung $69,696 > 3,10$ dan sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang efektif dan komunikasi yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan dibaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Untuk itu disiplin kerja harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan

efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan ada sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan pegawai tidak mematuhi tata tertib dan seringkali pegawai datang terlambat. Berikut ini hasil data absensi yang diambil di Kantor Kecamatan Beji Kota Depok periode tahun 2021-2023 yaitu:

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran Pegawai Kecamatan Beji Kota Depok Tahun 2021-2023

Thn	Kriteria	Bulan												Total
		Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	
2021	Terlambat	3	5	5	7	4	2	5	3	1	2	5	5	47
	Tanpa Izin	2	1	1	1	1		1		2			3	12
	Pulang Awal				1		1		1	3	1			7
2022	Terlambat	2	3	3	4	2	4	5	3	2	1	3	1	33
	Tanpa Izin		2	2	1	3	2		1		1	1	2	15
	Pulang Awal	1						2		1				4
2023	Terlambat	5	2	3	3	2	6	6	4	4	5	3	3	46
	Tanpa Izin			2	1		1			1		2	3	10
	Pulang Awal											2	2	2

Sumber: Kantor Kecamatan Beji

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 91 pegawai, pencapaian kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi. Tabel di atas . Pada dasarnya Setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan

Tabel 1.2
Data Pra survey Komunikasi Pada Kantor Kecamatan Beji Di Wilayah Kota Depok

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1	Apakah pimpinan dalam cara penyampaian informasi mudah di mengerti?	50	54%	41	46%
2	Apakah proses komunikasi antara pimpinan dengan bawahan berlangsung dengan baik?	38	41%	53	59%
3	Apakah pimpinan sering terjalin komunikasi antara pimpinan dengan bawahan?	37	40%	54	60%
4	Apakah terjalin hubungan tang baik antara bawahan dan pimpinan?	40	43%	51	57%
5.	Apakah bawahan melakukan Tindakan sesuai dengan penyampaian yang di informasikan pimpinan?	39	42%	53	58%

Hasil prasurvey kantor kecamatan Beji Kota Depok

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas dapat di lihat rata – rata pegawai yang diberikan menjawab tidak dari pertanyaan yang diberikan oleh penulis. Dapat di lihat total nilai persentasi yang ada pada tabel tersebut , dimana nilai persentase jawaban tidak sebanyak bahwa komunikasi antara pimpinan dengan bawahan tidak baik, sebagian pegawai masih merasa bahwa komunikasi yang terjalin tidak baik, hal ini menurut penulis disebabkan oleh kurang baiknya komunikasi yang ada pada instansi tersebut. Seperti contoh pada pertanyaan nomer 4 Apakah terjalin hubungan tang baik antara bawahan dan pimpinan, jawaban tidak sebanyak 51 orang dan sebanyak 40 orang

dari 91 orang yang penulis beri pertanyaan. Ini menunjukkan terdapat masalah komunikasi pada instansi tersebut. Dimana rata – rata jawaban yang diberikan oleh karyawan adalah tidak setuju dengan pertanyaan yang diberikan.

Tabel 1.3
Data Kinerja Pelayanan Pada Kantor kecamatan Beji Kota Depok

No	Jenis pelayanan non perizinan	Tahun	Data yang masuk	Surat yang belum selesai	%	Surat yang sudah selesai	%	Standarisasi pembuatan
1	Surat pindah keluar	2021	1.335	873	65%	462	35%	3 Hari
		2022	242	91	38%	151	62%	
		2023	1.859	577	31%	1.282	69%	
2	Surat pindah dating	2021	2.188	651	30%	1.537	70%	3 Hari
		2022	261	53	20%	208	80%	
		2023	2.830	338	12%	2.492	88%	
3	Surat kartu keluarga	2021	14.794	354	2%	14.440	98%	2 Minggu
		2022	11.117	468	4%	10.649	96%	
		2023	9.088	38	0,4%	9.050	99,6%	
4	Surat ket.domisili usaha	2021	20.782	1.867	9%	18.915	91%	2 Hari
		2022	5.617	2881	49%	2.736	51%	
		2023	13.113	6.505	50%	6.608	50%	
5	Pembuatan E-KTP	2021	781	23	3%	758	97%	2 Minggu
		2022	241	30	13%	211	87%	
		2023	1.334	181	14%	1.153	86%	

Sumber Kantor Kecamatan Beji Kota Depok

Berdasarkan tabel 1.3 di atas tersebut dapat di lihat standarisasi pelayanan yang diberikan dari pihak kantor kecamatan Beji kota Depok masih belum efektif dan maksimal masih banyak surat-surat yang belum selesai dikerjakan tiap tahunnya.dapat di lihat pada pembuatan surat pindah keluar tahun 2021 ada 1.335 data yang masuk tetapi sebanyak 873 surat yang masih belum selsai dikerjakan dengan standarisasi pembuatan selama 3 hari ,di tahun 2022 ada 242 data yang masuk tetapi sebanyak 91 surat yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi 3 hari ,di tahun 2023 ada 1.859 data yang masuk tetapi sebanyak 577 surat yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi pembuatan selama 3 hari. Pada pembuatan surat pindah datang pada tahun 2021 ada 2.188 data yang masuk tetapi sebanyak 651 surat yang masih belum seslasi dikerjakan dengan standarisasi pembuatan selama 3 hari ,pada tahun 2022 ada 261 data yang masuk tetapi sebanyak 53 surat yang masih belum selesai di kerjakan dengan standarisasi pembuatan selama 3 hari,pada tahun 2023 ada 2.830 data yang masuk tetapi sebanyak 338 surat yang masih belum selesai dikerjakan dengan standarisasi selama 3 hari.Pada pembuatan surat kartu keluarga pada tahun 2021 ada 14.794 data yang masuk tetapi sebanyak 354 surat yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi selama 2 minggu,pada tahun 2022 ada 11.117 data yang masuk tetapi sebanyak 468 surat yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi selama 2 minggu,pada tahun 2023 ada 9.088 data yang masuk tetapi sebnayak 38 surat yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi pembuatan 3 minggu. Pada pembuatan surat keterangan

domisili usaha pada tahun 2021 ada 20.782 data yang masuk tetapi sebanyak 1.867 yang belum selesai dikerjakan dengan standarisasi pembuatan selama 2 minggu, pada tahun 2022 ada 5.167 data yang masuk tetapi sebanyak 6.505 yang belum selesai dikerjakan, pada tahun 2023 ada 13.113 data yang masuk tetapi sebanyak 6.505 yang belum selesai dengan standarisasi selama 2 hari. Pada pembuatan E-KTP pada tahun 2021 ada 781 data yang masuk tetapi sebanyak 23 yang belum selesai dengan standarisasi selama 2 minggu, pada tahun 2022 ada 241 data yang masuk tetapi sebanyak 30 yang belum selesai dengan standarisasi selama 2 minggu, pada tahun 2023 ada 1.334 data yang masuk tetapi sebanyak 181 yang belum selesai dengan standarisasi selama 2 minggu

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2019:145) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Komunikasi

Menurut Sutardji (2016) dalam proses komunikasi semua pesan atau informasi yang dikirim akan diterima dengan berbagai perbedaan oleh penerima pesan/informasi, baik karena perbedaan latar belakang, persepsi, budaya maupun hal lainnya. Menurut Ganyang (2018:207) komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi

Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Irham Fahmi (2017:226) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut (Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komaryah 2017:188). Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah keseluruhan proses yang dilakukan dalam penelitian guna mendapatkan data-data penelitian yang dibutuhkan dan cara menganalisa data penelitian sehingga dapat diperoleh informasi fakta-fakta serta prinsip-prinsip hasil penelitian dengan sistematis sehingga dapat menghasilkan kebenaran dan keakuratan hasil penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keterangan
1	Pegawai Datang Ke Tempat Kerja Tepat Waktu.	0,677	0,206	Valid
2	Pegawai Akan Mendapat Sanksi Jika Terlambat Datang Ke Tempat Kerja.	0,604	0,206	Valid
3	Pekerjaan Selesai Sesuai <i>Deadline</i> Yang Diberikan Pimpinan.	0,675	0,206	Valid
4	Pegawai Bekerja Sesuai Aturan Jam Kerja Yaitu 8 Jam Perhari.	0,728	0,206	Valid
5	Pegawai Meninggalkan Tempat Kerja Sebelum Jam Kerja Berakhir.	0,492	0,206	Valid
6	Pegawai Meminta Ijin Apabila Berhalangan Masuk Kerja.	0,787	0,206	Valid
7	Pegawai Menggunakan Seragam Sesuai Ketentuan Perusahaan.	0,633	0,206	Valid
8	Pegawai Tidak Merokok Di Area Tempat Kerja.	0,637	0,206	Valid
9	Pegawai Mengisi <i>Time Sheet</i> Dari Perusahaan.	0,445	0,206	Valid
10	Pegawai Mengisi Progres Kerja Harian.	0,544	0,206	Valid

Sumber : data primer diolah 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,206), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10
Uji Validitas Berdasarkan Variabel Komunikasi (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keterangan
1	Cahaya yang kurang terang akan menghambat pekerjaan.	0,863	0,206	Valid
2	Penerangan di tempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai.	0,849	0,206	Valid
3	Tata warna ruangan membuat mata lebih rileks dalam bekerja.	0,813	0,206	Valid
4	Penggunaan warna ruangan yang cerah membuat pegawai lebih bersemangat bekerja.	0,504	0,206	Valid
5	Dekorasi ruang kerja yang memiliki <i>pantry</i> membuat pegawai bekerja maksimal.	0,760	0,206	Valid
6	Ruangan kerja dengan aksesoris mampu mengalihkan rasa jenuh pegawai.	0,585	0,206	Valid
7	AC di ruang kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan.	0,675	0,206	Valid
8	Suhu udara yang sejuk membuat nyaman pegawai bekerja.	0,788	0,206	Valid
9	Ventilasi di ruang kerja cukup baik untuk sirkulasi udara.	0,783	0,206	Valid
10	Kelembaban udara di ruang kerja berpengaruh meningkatkan konsentrasi pegawai dalam bekerja.	0,394	0,206	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel komunikasi (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.206), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keterangan
1	Pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan.	0,724	0,206	Valid
2	Pegawai cermat dalam bekerja dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	0,510	0,206	Valid
3	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	0,446	0,206	Valid
4	Kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan SOP perusahaan.	0,613	0,206	Valid
5	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,705	0,206	Valid
6	Pegawai datang dan pulang dari tempat kerja sesuai jam kerja yang berlaku.	0,758	0,206	Valid
7	Dilakukan sistem <i>dual custody</i> setiap melakukan pekerjaan.	0,684	0,206	Valid
8	Terdapat <i>CCTV</i> di tiap sudut ruang kerja.	0,825	0,206	Valid
9	Memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara <i>teamwork</i> .	0,657	0,206	Valid
10	Semua pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,493	0,206	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.206), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.820	0.600	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0.883	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.841	0.600	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁), komunikasi (X₂) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52362292
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.040
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber: Data diolah spss 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.386	2.591
Komunikasi	.386	2.591

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja dan komunikasi sebesar 0,386, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja dan komunikasi sebesar 2.591 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

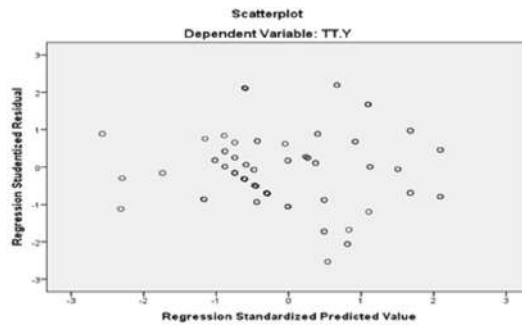
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.613	.604	2.486	2.100

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,100 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Gambar 4. 3
Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang terlalu jelas, serta tersebar jelas baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.303	2.718		3.422	.001
	TT.X1	.406	.102	.425	3.982	.000
	TT.X2	.359	.095	.404	3.785	.000

a. Dependent Variable: TT.Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

1. Nilai konstanta sebesar 9,303 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₁) dan komunikasi (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 9,303 *point*
2. Nilai disiplin kerja (X₁) 0.406 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0.406 *point*
3. Nilai komunikasi (X₂) 0,359 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,359 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.604	2.486

a. Predictors: (Constant), TT.X2, TT.X1

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,783 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat berdasarkan

pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,60 – 0,799. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara
Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap
Kinerja Pegawai (Y)**
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.604	2.486

a. Predictors: (Constant), TT.X2, TT.X1
Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain

Uji Hipotesis

Tabel 4. 26
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja
Pegawai (Y)**
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.784	2.829		4.166	.000
	TT.X1	.708	.068	.742	10.430	.000

a. Dependent Variable: TT.Y
Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (10,430 > 1,987) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Beji Kota Depok

Tabel 4. 27
**Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja
Pegawai (Y)**
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.752	2.677		5.137	.000
	TT.X2	.655	.064	.737	10.289	.000

a. Dependent Variable: TT.Y
Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (10,289 > 1,987). Hal tersebut juga diperkuat dengan $p\ value < sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Beji Kota Depok

Tabel 4. 28
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1)
Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	861.355	2	430.678	69.696	.000 ^b
	Residual	543.788	88	6.179		
	Total	1405.143	90			

a. Dependent Variable: TT.Y

b. Predictors: (Constant), TT.X2, TT.X1

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(69,696 > 3,10)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Beji Kota Depok

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Beji Kota Depok sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 11,784 + 0,708X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,742 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,550 atau sebesar 55% sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,430 > 1,987)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Beji Kota Depok
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 13,752 + 0,655X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,737 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,543 atau sebesar 54,3% sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,289 > 1,987)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Beji Kota Depok.
3. Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,303 + 0,406X1 + 0,359X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel disiplin kerja dan komunikasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 atau sebesar 61,3% sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(69,696 > 2,79)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada kantor Kecamatan Beji Kota Depok

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Algifari. P. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BFFE.
- Desseler.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas. Jakarta : Selemba Empat.
- Edy Sutrisno.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, ed. 13, PT. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (MSDM) cetakan keempatbelas, Jakarta, penerbit: Bumi Aksara.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Prabu Mangkunegara. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*.
- Sugioyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bandung
- Kartono, Kartini. (2016) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Agustina Mogi. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa. Tbk Jakarta Pusat. Jurnal Ilmiah Prodi Universitas Pamulang*. Vol 3 No 1. P-ISSN : 2615 – 6849 E-ISSN : 2622 – 3686.
- Bulan Oktrima. (2018). *Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo*. Jurnal Ilmiah Prodi, Universitas Pamulang. Vol 6 No.4. P-ISSN: 2339-0689 E-ISSN 2406-8616.
- Diana Azwira dan Shahnaz Yusuf. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT GAPA CITRA MANDIRI RADIO DALAM -Jakarta Selatan. Jurnal bisnis Universitas Pamulang*. Vol 3 No.1. P-ISSN : 2621 – 797X E-ISSN : 27-6841.
- Emi Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari Zulkifli. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi, pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik individu Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam*. Jurnal DIMENSI. Vol No 3 : 461 -476.
- Herry Suherman. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi, Universitas Pamulang. Vol. 2, NO. 1. P-ISSN : 2339- 0689 E-ISSN : 2406- 8616.
- I Dewa Gede Eka Candra Wiguna. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan komunikasi, Pendidikan dan penelitian terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) distribusi Bali Area Bali Selatan*. Vol 4, No. 7. P- ISSN : 2085 – 2094 E-ISSN : ISSN : 2302 – 8912.
- Irma, Sari Ocktaviani. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan stress kerja terhadap turnover intention pada PT Pertama Logistic Service*. Jurnal Ilmiah prodi. Universitas Pamulang. Vol 7, No 2. ISSN 2339-0689 E- ISSN : 2406 – 861.
- Rialmi, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi*. Jurnal JENIUS. Vol. 3 P-ISSN : 2581 -276 E-ISSN 2598 – 9502.
- Winastyo Febrianto Hartono, jorie Rotinsulu. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*

- PRIMA INTI CITRA RASA MANADO6Y.* ,jurnal EMBA. Vol.3 No 2. Hal.908 -916 ISSN 230 – 1174.
- Zackharia Rialmi, Morsen. (2020) *Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi.* Jurnal Ilmiah Prodi, Universitas Pamulang . Vol 3 No.2. E-ISSN: 2598-9502 P-ISSN:2581- 2796.
- Sulaeman, Asep, et al. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta.*" *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4.2 (2021): 137.
- Sopandi, A. . (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEWU SEGAR PRIMATAMA JAKARTA SELATAN. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 596-602.
- Darmadi, D. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3.