

Employee Performance Analysis Review From Work Discipline And Communication

by Journal Of Indonesian Management

Submission date: 09-Sep-2022 12:22PM (UTC-0400)

Submission ID: 1895987746

File name: 39._Sheren_Slavia_Yusup,_Rita_Tri_Yusnita,_Arga_Sutrisna.pdf (276.44K)

Word count: 2354

Character count: 15385

Employee Performance Analysis Review From Work Discipline And Communication

Analisis Kinerja Pegawai Di Tinjau Dari Disiplin Kerja Dan Komunikasi

Sheren Slavia Yusup¹⁾; Rita Tri Yusnita²⁾ Arga Sutrisna³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ ellensheren00@gmail.com; ²⁾ ritatri@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [1 Agustus 2022]

Revised [15 Agustus 2022]

Accepted [2 September 2022]

KEYWORDS

Work Discipline,
Communication,
Employee Performance

16

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk Menganalisis Kinerja Pegawai ditinjau dari Disiplin Kerja dan Komunikasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 61 responden yang merupakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tasikmalaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tasikmalaya.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of analyzing employee performance in terms of Work Discipline and Communication at the Tasikmalaya City Personnel and Human Resources Development Agency. The method used in this study is a case study method using data obtained directly through 61 questionnaires distributed to 61 respondents who are employees of the Tasikmalaya City Personnel and Human Resources Development Agency. The technique used in this research is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it can be seen that Work Discipline and Communication simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Work Discipline partially has a significant effect on employee performance. Communication partially has a significant effect on employee performance of the Tasikmalaya City Personnel and Human Resources Development Agency.

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887). Keberadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya diatur dalam Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 11 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Untuk menjalankan tugas tersebut, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Nimran dan Amirullah (2015:173) Kinerja sebagai bentuk perwujudan perilaku seorang karyawan sesuai kemampuan yang dimilikinya. Tanpa adanya kinerja yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti disiplin kerja dan komunikasi sehingga dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu instansi.

Disiplin kerja memiliki sikap sadar dan kesediaan untuk mentaati aturan-aturan pada perusahaan. Dimana seseorang yang mempunyai kedisiplinan, maka cenderung akan bekerja sesuai peraturan dan kewajiban yang sudah menjadi tugasnya. Sehingga pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan perusahaan akan mengalami peningkatan yang lebih baik. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan dan memenuhi tuntutan ketentuan yang diberlakukan instansi.

Adapun permasalahan terkait Disiplin Kerja yang banyak terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya yaitu dalam hal absensi. Hal tersebut dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang tidak melakukan presensi sebelum pulang (seperti yang tertera pada Gambar 1.1) dengan berbagai alasan salah satunya karena ingin segera pulang sehingga lupa untuk absensi terlebih dahulu. Selain itu, menurut keterangan dari ketua Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya menyampaikan bahwa ada

juga karyawan yang tidak melakukan absensi saat masuk sehingga karyawan tersebut melakukan absensi pada saat jam kerja atau pun pada jam istirahat. Selain masalah absensi, ketidak mampuan karyawan untuk memanfaatkan waktu bekerja secara maksimal menjadi permasalahan yang terjadi di BKPSDM Kota Tasikmalaya yang akhirnya menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Jam istirahat juga menjadi salah satu masalah di BKPSDM Kota Tasikmalaya, dimana jam istirahat tidak digunakan dengan baik bahkan tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor komunikasi, Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2011: 70) komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mendapatkan respon yang diharapkan dari audience, dan memberikan pemahaman bersama antara individu yang menyampaikan pesan dengan individu yang menerima pesan. Komunikasi yang dibangun oleh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya bisa dikatakan masih kurang efektif. Hal ini dibuktikan dengan adanya kesalah pahaman antar pegawai dalam menjelaskan maupun penyampaian informasi. Selain itu, dengan kurang efektifnya komunikasi yang dibangun menyebabkan kurangnya upaya saling mengingatkan perihal kinerja satu sama lain, bahkan tidak hanya perihal kinerja dengan melihat data bahwa masih terdapat karyawan yang tidak melakukan absensi pun hal itu menjadi salah satu dampak dari komunikasi yang kurang efektif.

Kurangnya kedisiplinan dan komunikasi yang terjadi tentunya berdampak pada kinerja pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya. Hal tersebut dibuktikan dengan kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, kurangnya responsive, memadai, dan efisien dalam melakukan pelayanan kesekretariatan terhadap Dewan Pengurus.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Nimran dan Amirullah (2015:173), Kinerja sebagai bentuk perwujudan perilaku seorang karyawan sesuai kemampuan yang dimilikinya.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang ada diperusahaan. Kesadaran merupakan perilaku seseorang yang mampu mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Komunikasi

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.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, dan Komunikasi. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian yaitu pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017 : 8) penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya yang berjumlah 61 orang. Karena populasi penelitian relative sedikit maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Jadi sampel yang digunakan oleh penulis seluruh karyawan yang berjumlah 61 orang dengan karakteristik Laki-laki atau perempuan dan berusia lebih dari 18 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil berikut. :

$$Y = 0.035 + 0.208X_1 + 0.901X_2 + e \quad \text{Yang dapat diinterpretasikan:}$$

Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 0.035 yang menunjukan bahwa jika Disiplin Kerja dan Komunikasi memiliki nilai 0, dalam arti kedua variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.035.

6 Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0.208, artinya apabila variabel Disiplin Kerja dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.208 satuan. 6

Nilai koefisien regresi Komunikasi 0.901, artinya apabila variabel Komunikasi dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.901 satuan.

Dari hasil berdasarkan IBM SPSS 10 versi 25 diperoleh R (Korelasi) sebesar 0.922 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori sangat kuat.

21 Hasil perhitungan R² (Koefisien Determinasi) sebesar 0.850, dari angka tersebut menunjukkan besar pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya sebesar 85% sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya dilakukan uji F. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan yang berarti pada Kinerja Pegawai.

Disiplin Kerja dan Komunikasi yang dimiliki oleh Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya sudah baik, hal tersebut dibuktikan dengan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan pekerjaan serta komunikasi yang dibangun antara atasan dengan pegawai terjalin harmonis sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai menjadi baik.

Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar 0.265. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan maka baik pula tingkat Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial sebesar 7.02% [$K_d = (0.265)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0.041 < 0.05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, telah diketahui bahwa pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya memiliki tingkat Disiplin Kerja yang sudah baik dengan jumlah skor 1482 yang diperoleh dari setiap indikator. Dimana indikator yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Ketaatan Waktu, Ketaatan Aturan dan Ketaatan Pada Atasan sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya. Tingkat kedisiplinan yang baik tentu akan mempengaruhi kualitas Kinerja Pegawai, salah satunya pegawai memiliki waktu produktif yang cukup banyak jika ia menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Komunikasi dan Kinerja Pegawai sebesar 0.868. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Komunikasi yang dimiliki karyawan maka baik pula tingkat Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial sebesar 75.34% [$K_d = (0.868)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, telah diketahui bahwa pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya memiliki tingkat Komunikasi yang sudah baik dengan jumlah skor 2077 yang diperoleh dari setiap indikator. Dimana indikator yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Pemahaman, Kesenangan, Sikap dan Hubungan yang Baik sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya. Tingkat Komunikasi yang baik tentu akan mempengaruhi kualitas Kinerja Pegawai, salah satunya hubungan yang harmonis antar atasan dengan pegawai atau pegawai dengan pegawai akan tercipta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya sudah baik. Hal ini berarti pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja. Komunikasi pegawai

BKPSDM Kota Tasikmalaya sudah sangat baik. Hal ini berarti bahwa pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya memiliki kemampuan berkomunikasi yang sangat baik. Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya sudah baik. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2. Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya.
4. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya.

12

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah di kemukakan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan BKPSDM Kota Tasikmalaya maupun bagi peneliti selanjutnya, adapun saran tersebut adalah :

Bagi Perusahaan

Secara keseluruhan Disiplin Kerja yang dimiliki oleh pegawai sudah baik. Namun ada hal yang harus diperbaiki salah satunya ketepatan waktu kedatangan pegawai ketika mulai bekerja, karena di BKPSDM Kota Tasikmalaya ini masih banyak pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu. Untuk menanggulangi hal tersebut, BKPSDM Kota Tasikmalaya diharapkan menerapkan kebijakan yang dapat memberikan kesadaran kepada pegawai agar datang ke kantor tepat pada waktunya, salah satunya dengan cara menempelkan kebijakan tersebut dipapan informasi atau madding. Secara keseluruhan Komunikasi yang dimiliki oleh Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya sudah baik. Namun hal tersebut perlu ditingkatkan kembali agar karyawan mampu berkomunikasi dengan baik tidak hanya dengan atasan tetapi juga dengan pegawai lain. siapapun dalam situasi apapun ketika dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan. Secara keseluruhan Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya sudah baik. Namun, baik atasan ataupun pegawai perlu meningkatkan kembali hal-hal yang mampu mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai tersebut seperti standar pencapaian kerja, tingkat pemahaman pegawai akan pekerjaan yang harus dilakukan. Selain itu, BKPSDM Kota Tasikmalaya juga bisa melaksanakan upgrading atau pelatihan yang nantinya mampu meningkatkan kualitas Kinerja Pegawai.

Untuk Peneliti Lain

Disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel atau indikator lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Lingkungan Kerja, Kemampuan Adaptasi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dimas Okta Ardiansyah. 2016. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA
- Gani, Irawan, dan Siti Amalia. 2015. ALAT ANALISIS DATA - Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial. Edisi 1. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanurawan, Fattah. 2017. Psikologi Sosial. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Employee Performance Analysis Review From Work Discipline And Communication

ORIGINALITY REPORT

23%
SIMILARITY INDEX

21%
INTERNET SOURCES

15%
PUBLICATIONS

9%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dinastirev.org Internet Source	2%
2	www.stiepbm.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Kyungpook National University Student Paper	1%
4	jdi.h.padangpanjang.go.id Internet Source	1%
5	mail.jurnal.fe.umi.ac.id Internet Source	1%
6	anzdoc.com Internet Source	1%
7	garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1%
8	Supriyati Supriyati, Boy Supandi Pangaribuan. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA	1%

PUSKESMAS RANTAU IKIL KABUPATEN BUNGO", Jurnal Manajemen Sains, 2021

Publication

9	elibrary.unikom.ac.id Internet Source	1 %
10	carinilaibagus.blogspot.com Internet Source	1 %
11	repository.bsi.ac.id Internet Source	1 %
12	imanph.files.wordpress.com Internet Source	1 %
13	repository.unsri.ac.id Internet Source	1 %
14	ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1 %
15	repofeb.undip.ac.id Internet Source	1 %
16	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1 %
17	repository.unmas.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1 %

administrasiku.com

19

Internet Source

1 %

20

ejournal.unis.ac.id

Internet Source

1 %

21

Githa Dwi Putri, Endang Dwiyanti, Ayik Mirayanti Mandagi. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pt.Semen Bosowa Di Banyuwangi", Preventif : Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2021

Publication

1 %

22

ejournal.umpwr.ac.id

Internet Source

1 %

23

repository.uinjambi.ac.id

Internet Source

1 %

24

tugaspening-gakpening.blogspot.com

Internet Source

1 %

25

www.sip-ppid.mataramkota.go.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 14 words

Exclude bibliography On