



---

---

## PENGARUH DISIPLIN KOMIUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOTA BOGOR

Amaliya<sup>1</sup>, Yonna<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

[amaliyayonna@gmail.com](mailto:amaliyayonna@gmail.com)

---

---

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh antara disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, 2) untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, 3) untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dan 4) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Tenaga Kerja Kota Bogor, selama dilakukan penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 37 orang responden. Metode pengambilan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis menggunakan bantuan program IBM SPSS 26.

Hasil dari penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda yaitu  $KP = 28,577 + 0,685DL + -0,002KM + -0,100LK + e$ . Hasil uji secara simultan menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor sebesar 60%. Uji parsial menghasilkan pengaruh variabel disiplin sebesar 0,685%, komunikasi sebesar -0,002%, dan lingkungan kerja sebesar -0,100%.

Simpulan dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Saran penelitian ini adalah 1) Kedisiplinan pegawai perlu terus mempertahankan dan bahkan meningkatkan disiplin kerja melalui kebijakan yang mendukung dan program pengembangan yang berfokus pada peningkatan disiplin. 2) Komunikasi yang efektif dapat membantu dalam memperjelas tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan koordinasi antar pegawai, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. 3) Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci: Disiplin, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai**

### Abstract

*The aims of this research are: 1) to determine the influence of discipline, communication and the work environment on employee performance, 2) to determine the influence of discipline on employee performance, 3) to determine the influence of communication on employee performance and 4) to determine the influence of the work environment on performance employee. The population in this study*

were employees at the Bogor City Labor Office, during the research. The sampling technique used saturated sampling with 37 respondents. Data collection methods are observation, interviews, documentation and questionnaires. The analysis technique uses the help of the IBM SPSS 26 program. The results of the research show the multiple linear regression equation, namely  $KP = 28.577 + 0.685DL + -0.002KM + -0.100LK + e$ . Simultaneous test results produced a positive and significant influence between discipline, communication and work environment variables on employee performance at the Bogor City Manpower Office of 60%. The partial test produces an influence of the discipline variable of 0.685%, communication of -0.002%, and work environment of -0.100%.

The conclusion of this research is that there is a positive and significant influence between discipline, communication and the work environment on employee performance simultaneously. The suggestions of this research are 1) Employee discipline needs to continue to maintain and even improve work discipline through supportive policies and development programs that focus on improving discipline. 2) Effective communication can help clarify tasks and responsibilities and improve coordination between employees, which in the end can contribute to improved performance. 3) A good work environment can support employee productivity and welfare, which in turn can improve performance.

**Keywords: Discipline, Communication, Work Environment, Employee Performance.**

(\*) Corresponding Author : Amaliya Yonna Eka Putri, [amaliyayonna@gmail.com](mailto:amaliyayonna@gmail.com) 085882273915

---

## **INTRODUCTION**

Pemimpin dan pengikut mempunyai keterkaitan yang sangat erat dan merupakan fitrah insyariah bagi seluruh umat manusia. Yang sudah lama ada sejak zaman nabi Adam sampai dengan zaman sekarang. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta petunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari. Dalam sebuah organisasi, disiplin kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan profesional. Sejumlah penelitian telah mengeksplorasi dampak disiplin kerja terhadap produktivitas dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan atau staff. Latar belakang dari konsep lingkungan kerja meliputi berbagai faktor yang telah berevolusi seiring waktu.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan kerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Menurut Wijaya (2019:100) menemukan bahwa komunikasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat. Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor adalah sebuah instansi pemerintah yang dipimpin oleh kepala dinas yang membawahi pegawai dari beberapa bagian, dengan masing-masing kepala bagian bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Berdasarkan pengamatan di atas, dapat dilihat adanya inefisiensi dalam kepemimpinan yang menyebabkan kurangnya disiplin di kalangan karyawan. Kedisiplinan dan komunikasi yang baik sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti yang berjudul “**Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor**”.

## **METHODS**

Jenis penelitian yang digunakan disini adalah penelitian Kuantitatif Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **RESULTS & DISCUSSION**

### **Results**

#### Uji Kualitas Data

Penelitian ini mengukur variabel menggunakan instrumen kuesioner yang dilakukan dengan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini akan dilakukan menggunakan menggunakan *Statistical Program Social Science (SPSS)*. Pengujian ini memiliki tujuan yaitu agar mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Guna kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin**

NO	INDIKATOR	Thitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kepatuhan Terhadap Aturan Kerja	0,469	Valid	Karena nilai Thitung > 0,3
2	Konsistensi Dalam Kehadiran	0,431	Valid	Karena nilai Thitung > 0,3
3	Kepatuhan Terhadap	0,469	Valid	Karena nilai Thitung > 0,3

	Waktu			
4	Penerapan Sanksi dan Penghargaan	0,607	Valid	Karena nilai Thitung > 0,3
5	Konsistensi Dalam Melaksanakan Tugas	0,501	Valid	Karena nilai Thitung > 0,3

Sumber : Penelitian 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji Selanjutnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi**

No	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kejelasan Informasi	0,607	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
2	Keterbukaan Komunikasi	0,562	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
3	Umpan Balik (Feedback)	0,607	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
4	Komunikasi Antar Pegawai	0,559	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
5	Komunikasi dari Atasan ke Bawahan	0,502	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325

Sumber : Penelitian 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel komunikasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

No	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kenyamanan Fisik	0,607	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
2	Ketersediaan Fasilitas	0,502	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
3	Kebersihan dan Kesehatan	0,607	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
4	Hubungan Antar Pegawai	0,561	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
5	Keamanan Lingkungan Kerja	0,469	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325

Sumber : Penelitian 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

No	INDIKATOR	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas Kerja	0,607	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
2	Kuantitas Kerja	0,501	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
3	Ketepatan Waktu	0,596	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
4	Inisiatif dan Kreativitas	0,596	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325
5	Tanggung Jawab	0,502	Valid	Karena nilai rhitung > 0,325

Sumber : Penelitian 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2006). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

NO	VARIABEL	Cronbach alpha	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Disiplin	0,954	Reliabel	Karena Cronbcah $\alpha > 0,6$
2	Komunikasi	0,953	Reliabel	Karena Cronbcah $\alpha > 0,6$
3	Lingkungan Kerja	0,954	Reliabel	Karena Cronbcah $\alpha > 0,6$
4	Kinerja Pegawai	0,953	Reliabel	Karena Cronbcah $\alpha > 0,6$

Sumber : Penelitian 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliable*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

## Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

### 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67927465
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.089
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,122 dengan Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,176. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 pada uji normalitas One-Sample KolmogorovSmirnov Test, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas yang artinya data berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa, “Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Cara mendeteksi adanya multikolonieritas yaitu sebagai berikut:

- Nilai R2 dalam model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Dilihat dari nilai tolerance dan variance. Jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ , maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas terjadi multikolonieritas. (Ghozali, 2013).

Perhitungan uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS 26 adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas (Tolerance dan VIF)**

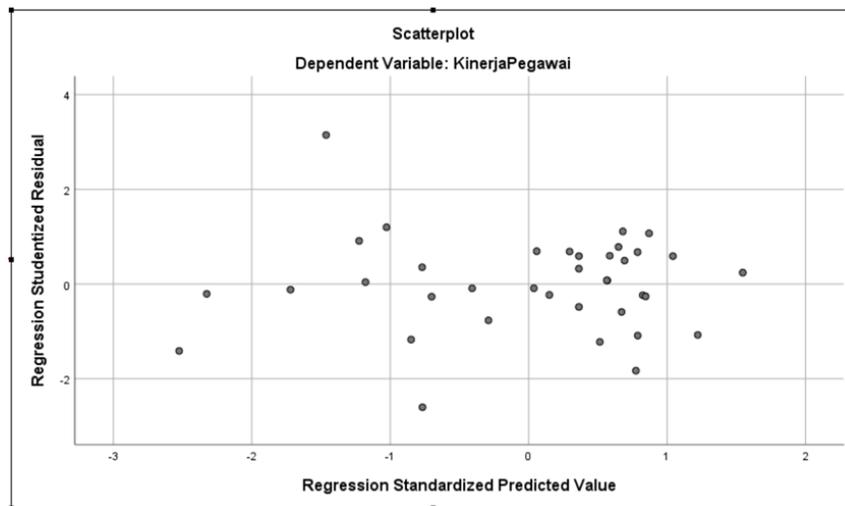
Variabel	Tolarance	VIF	Kriteria
Disiplin	0,800	1,251	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komunikasi	0,803	1,245	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,954	1,049	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Penelitian 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas variabel disiplin menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,800 dan nilai VIF sebesar 1,251, variabel komunikasi menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,803 dan nilai VIF sebesar 1,245, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,954 dan nilai VIF sebesar 1,049. Dilihat dari hasil tersebut, bahwa semua variabel bebas (X) mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,10 dan besarnya nilai VIF yaitu kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas karena tidak ada hubungan antara variabel bebas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik Flot antara nilai prediksi variabel terikat ( $Z_{pred}$ ) dengan residualnya ( $S_{resid}$ ). Hasil analisis heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Jika dot menebar tidak teratur maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas diketahui bahwa titik-titik pada gambar *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.577	14.403		1.984	.056		
	Disiplin	.685	.113	.746	6.059	.000	.800	1.251
	Komunikasi	-.002	.113	-.002	-.019	.985	.803	1.245
	LingkunganKerja	-.100	.104	-.109	-.967	.340	.954	1.049

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Gambar 3. Hasil Uji t

Berdasarkan tabel diatas diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- a) Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena thitung (6,059) > ttabel (2,026192) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- b) Secara parsial komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, karena thitung (-0,019) < ttabel (2,026192) serta nilai signifikansinya di di atas 0,05.
- c) Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, karena thitung (-0,967) < ttabel (2,026192) serta nilai signifikansinya di di atas 0,05.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	731.693	3	243.898	16.516	.000 <sup>b</sup>
	Residual	487.334	33	14.768		
	Total	1219.027	36			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai  
 b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Komunikasi, Disiplin

Gambar 4. Hasil Uji f

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa  $F_{hitung} = 16,516$  dan  $F_{tabel} = 2,89$ .

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu ( $16,516 > 2,89$ ). Dapat juga diketahui bahwa besarnya signifikansi uji F adalah 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara seluruh variable bebas (Disiplin, Komunikasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara variabel bebas (Disiplin, Komunikasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dapat diketahui dari gambar dibawah ini :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.564	3.84288

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Komunikasi, Disiplin  
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Gambar 5. Hasil Uji R Square

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa besarnya pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 0,600 atau 60%.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Regresi berganda ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen disiplin (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.577	14.403		1.984	.056		
	Disiplin	.685	.113	.746	6.059	.000	.800	1.251
	Komunikasi	-.002	.113	-.002	-.019	.985	.803	1.245
	LingkunganKerja	-.100	.104	-.109	-.967	.340	.954	1.049

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Gambar 6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan persamaan regresi berganda yaitu:

$$KP = 28,577 + 0,685DL + -0,002KM + -0,100LK + e$$

Persamaan regresi berganda diatas mempunyai makna sebagai berikut:

$$\text{Konstanta} = 28,577$$

Jika variabel independen yaitu disiplin, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 28,577. Artinya apabila disiplin, komunikasi, dan lingkungan kerja mempunyai nilai 0 maka kinerja pegawai memiliki nilai 28,577.

Koefisiensi regresi linier berganda disiplin sebesar 0,685 bertanda positif artinya jika variabel disiplin meningkat 1 satuan sedangkan variabel komunikasi dan lingkungan kerja adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,685. Semakin optimal disiplin maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisiensi regresi linier berganda komunikasi sebesar -0,002 bertanda negatif artinya jika variabel komunikasi meningkat 1 satuan sedangkan variabel disiplin dan lingkungan kerja adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan penurunan pada variabel kinerja pegawai sebesar -0,002. Semakin kurang optimal komunikasi maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Koefisiensi regresi linier berganda lingkungan kerja sebesar -0,100 bertanda negatif artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan sedangkan variabel disiplin dan komunikasi adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan penurunan pada variabel kinerja pegawai sebesar -0,002. Semakin kurang optimal lingkungan kerja maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan ketiga variabel bebas yaitu disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja yang memiliki koefisien determinasi paling besar yaitu disiplin, sehingga disiplin memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

## **DISCUSSION**

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil uji parsial pada variabel disiplin (X1) diperoleh hasil thitung 6,059 > ttabel 2,026192 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa thitung signifikan, maka hipotesis pada Ha(1) yang berbunyi “Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor”. **Diterima** Berdasarkan penjelasan

diatas, diketahui bahwa disiplin di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor sudah dalam kategori baik, sebanyak 23 responden menjawab disiplin kerja dalam kategori sangat baik. Pada semua indikator menunjukkan dalam kriteria baik. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang penting dalam suatu instansi atau organisasi dengan menaati mematuhi dan menghormati peraturan yang ada di organisasi, karena dengan adanya disiplin yang baik maka akan tercapainya tujuan dalam organisasi. Dengan demikian, diharapkan disiplin kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor dapat lebih diperhatikan lagi agar tercapainya kinerja yang baik.

#### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji parsial pada variabel komunikasi (X2) diperoleh hasil thitung  $-0,019 < t_{tabel} 2,026192$  dan nilai signifikansi  $0,985 > 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa thitung tidak berpengaruh secara signifikan, maka hipotesis pada  $H_a(2)$  yang berbunyi “Ada pengaruh yang negatif tetapi tidak signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor”.

**Ditolak.** Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa komunikasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor sudah dalam kategori baik, sebanyak 23 responden menjawab disiplin kerja dalam kategori sangat baik. Pada semua indikator menunjukkan dalam kriteria baik. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Setya Sri Utami (2010) dalam penelitiannya komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang dihasilkan p value  $(0,178) < 0,05$ . Mikael Gamur (2017) dalam penelitiannya variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan dengan nilai  $0,757 > 0,05$ . Windy J.Sumaki dkk (2015) dalam penelitiannya komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan dengan nilai signifikansi  $0,287 > 0,05$ . Komunikasi merupakan salah satu faktor yang penting apabila komunikasi dalam suatu instansi dapat berjalan dengan baik maka penyampaian pesan dan informasi akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, diharapkan komunikasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor dapat lebih diperhatikan lagi agar tercapainya kinerja yang baik.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji parsial pada variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh hasil thitung  $-0,967 < t_{tabel} 2,026192$  dan nilai signifikansi  $0,340 > 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa thitung tidak berpengaruh secara signifikan, maka hipotesis pada  $H_a(3)$  yang berbunyi “Ada pengaruh yang negatif tetapi tidak signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor”. **Ditolak.** Berdasarkan penjelasan diatas, diketahui bahwa lingkungan kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor sudah dalam kategori baik, sebanyak 23 responden menjawab disiplin

kerja dalam kategori sangat baik. Pada semua indikator menunjukkan dalam kriteria baik. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi  $0,628 > 0,05$ . Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting, apabila lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja akan secara maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian, diharapkan lingkungan kerja fisik Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor dapat lebih diperhatikan lagi agar tercapainya kinerja yang baik.

#### Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif variabel disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program IBM SPSS 26 diperoleh persamaan regresi linear berganda menunjukkan persamaan  $KP = 28,577 + 0,685DL + -0,002KM + -0,100LK$ . Persamaan tersebut menunjukkan nilai konstanta dari persamaan regresi berganda adalah 28,577 dan bernilai positif, artinya apabila disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai nilai 0 maka kinerja pegawai memiliki nilai 28,577. Koefisiensi regresi linier berganda disiplin sebesar 0,685 bertanda positif artinya jika variabel disiplin meningkat 1 satuan sedangkan variabel komunikasi dan lingkungan kerja adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,685. Semakin optimal disiplin maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Koefisiensi regresi linier berganda komunikasi sebesar -0,002 bertanda negatif artinya jika variabel komunikasi meningkat 1 satuan sedangkan variabel disiplin dan lingkungan kerja adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan penurunan pada variabel kinerja pegawai sebesar -0,002. Semakin kurang optimal komunikasi maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Koefisiensi regresi linier berganda lingkungan kerja sebesar -0,100 bertanda negatif artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan sedangkan variabel disiplin dan komunikasi adalah konstanta/tetap, maka akan menyebabkan penurunan pada variabel kinerja pegawai sebesar -0,002. Semakin kurang optimal lingkungan kerja maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi pada uji simultan (F) diperoleh hasil nilai Fhitung sebesar  $16,516 > F_{tabel} 2,89$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja) secara simultan benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada H4 dalam penelitian ini yang berbunyi “Ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja di Kantor Dinas

Tenaga Kerja Kota Bogor". **Diterima.** Dilihat dari hasil uji koefisien simultan ( $R^2$ ), besarnya Adjusted R Square sebesar  $0,600 = 60\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen disiplin, komunikasi dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai sebesar 60% sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi dalam penelitian ini.

## **CONCLUSION**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai: Disiplin kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 6,059 yang lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik di kantor tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai: Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. Meskipun komunikasi di kantor tersebut sudah dinilai baik oleh responden, hasil uji parsial menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar -0,019 yang lebih kecil dari  $t$  tabel, dan nilai signifikansi 0,985 yang lebih besar dari 0,05.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar -0,967 yang lebih kecil dari  $t$  tabel, dan nilai signifikansi 0,340 yang lebih besar dari 0,05. Meski demikian, lingkungan kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor dinilai sudah baik.
4. Pengaruh Disiplin, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Secara simultan, variabel disiplin, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini terbukti dengan nilai  $F$  hitung sebesar 16,516 yang lebih besar dari  $F$  tabel dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,600 menunjukkan bahwa 60% kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga variabel ini, sementara 40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

**REFERENCES**

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burhanudin.(2015). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cangara, Hafied. (2002). *Pengantar ilmu komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Faustino, Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Undip.
- Hasibuan, Malayu. (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono Kartini, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2002).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawire Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2002, *Tata Laksana Kantor (Manajemen Perkantoran)*, Mandar Maju, Bandung.
- Rohim, Syaiful. (2009). *Teori Komunikasi Perspektif Ragam dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruliana, Poppy. (2016). *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi kasus*. Edisi Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondong. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sastro Hadiwiryono.S.2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksar
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi, Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suranto, A.W. (2010). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syarief, Faroman, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, et al. 2022. *Widina Bhakti Persada Bandung Manajemen Sumber Daya Manusia*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com).
- Widjaja, H.A.W. (2008). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wilson Bangun. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlang