

# **Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara**

Lustono<sup>1</sup>; Anisa Desy Hasnaeni<sup>2</sup>  
STIE Tamansiswa Banjarnegara Jl. Mayjend Panjaitan No. 29 Banjarnegara  
Email: lustonots@gmail.com<sup>1</sup>; anisadh@gmail.com<sup>2</sup>

## **ABSTRACT**

*The aims of this study are to know the influence of communication, competence, and employees discipline in the Departement of Planning, Research, and Development (BAPERLITBANG) officials' performance in Banjarnegara toward employess performance. This study guessed that there are two things which influencing employees performance, they are, the lack of the effectively communication and the competence. It is because ideally the employees working in accordance with their competence but in the BAPERLITBANG office in Banjarnegara is still found the empoyees who working not in accordance with their competence. In addition, it is also expected that employees discipline also become the factor to their performance. in this study, the researcher found many problem related to the discipline of the officials.*

*In this study, the method that is used for collecting data is saturated sampling technique and multiple linear regression analysis helped SPSS 16 program used to analyse the data.*

*The result of the study showed that the variable of communication (X1), and competence (X2) do not influence partially to employees competence. But, there is an influence partially of discipline variable (X3) to employees' competence. The result of the determination coefficient (30,4%) showed that the ability of independent variables (employees communication, competence, and discipline) in explaining dependent variable (employees performance) are in small percentage and there are still other variables which is not include in this study.*

*Keyword: Communication, Competence, Discipline, employees performance.*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja sumberdaya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) Mangkunegara (2008: 67). Selanjutnya menurut Sriwidodo dan Haryanto (2010: 47) pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja

meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2008: 126) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

(MSDM) Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau (SDM) merupakan elemen yang paling penting Rivai (2008:1)

Menejemen sumberdaya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutus hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu Umar (2008: 128).

Setiap organisasi yang ingin terus berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya manusia. Oleh karenanya, pemanfaatan sumber daya manusia harus

diperlakukan dengan baik agar dapat bekerja dengan efektif, efisien dan mempunyai kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena manusia memegang peran penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya memperlakukan manusia lebih dari sumber daya lain karena manusia memiliki peran utama dalam memanfaatkan modal dan perlengkapan lainnya Priyono dan Marnis (2008: 45).

Kemampuan organisasi juga ditentukan oleh pegawai yang mempunyai kemampuan komunikasi dalam kondisi lingkungan kerja, menurut Ruslan (2008: 83) komunikasi adalah alat yang penting dalam fungsi *public relations* publik menaungi dan menghargai suatu kinerja yang baik dalam kegiatan komunikasi yang efektif dan sekaligus kinerja yang baik.

Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri Widjaja (2008: 1).

Diduga salah satu faktor yang acap kali menjadi hambatan adalah kurangnya komunikasi yang efektif, sehingga pekerjaan menjadi lamban dan tidak berjalan lancar. Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi mempunyai peran

yang penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien Sopiah (2008: 141)

Menurut Jalaludin (2008: 13) komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mampu untuk menghasilkan perubahan sikap pada orang yang terlihat dalam komunikasi. Tujuan komunikasi yang efektif adalah memberi kemudahan dalam memahami pesan yang disampaikan antara pemberi pesan dan penerima sehingga bahasa lebih jelas, lengkap, pengirim dan umpan balik seimbang, dan melatih menggunakan bahas nonverbal secara baik.

Namun, berdasarkan wawancara awal penulis dengan bagian sekretariat, dinyatakan bahwa komunikasi belum efektif terjadi di Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara. Komunikasi yang kurang efektif ditunjukkan kepada keterlambatan informasi kehadiran pegawai, kegiatan dinas luar serta, kegiatan lapangan lainnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas BAPERLITBANG Kabupaten Banjarnegara dapat diketahui komposisi pegawai berdasarkan pembagian kantor dan golongan atau jabatan sebagai berikut:

Dapat diketahui bahwa pembangian jabatan dan golongan semuanya berjumlah 52 orang pegawai. Yang terdiri dari PNS 37 orang dan Honorer sebanyak 3 orang. Adapun pada bagian Sekretariat berjumlah 2 orang dan 1 orang pada bidang Pemerintahan kesejahteraan sosial. Serta THL berjumlah 12 orang tersebar pada semua bidang. Kantor BAPERLITBANG merupakan kantor pusat dari keseluruhan kantor yang ada, dimana seluruh kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan kedinasan terfokus pada kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan saja.

Diduga faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah masalah kompetensi. Hutapea dan Thoha (2008: 4) kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Moehariono (2012: 10) hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan akurat, bahkan mereka apabila ingin

meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2008: 126) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas BAPERLITBANG Kabupaten Banjarnegara dapat diketahui komposisi pegawai berdasarkan jenis pendidikan sebagai berikut:

Komposisi pegawai berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa 22 pegawai menempuh bidang pendidikan S1, 20 pegawai menempuh pendidikan S2, dan lainnya pada bidang D3 sejumlah 3 orang kemudian pada bidang SMA sebanyak 20 pegawai. Total keseluruhan pegawai semuanya berjumlah 52 pegawai pada tahun 2018 yang tersebar pada berbagai bidang yang ada pada kantor dinas BAPERLITBANG Kabupaten Banjarnegara.

Idealnya, pegawai bekerja sesuai dengan kompetensinya. Namun, yang terjadi adalah pegawai di Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara bekerja tidak sesuai kompetensinya, misalnya

pegawai yang menempuh jalur pendidikan sarjana sosial pada kenyataannya berada ada jabatan tersebut lebih efektif jika yang menempati adalah pegawai yang berpendidikan manajemen.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja diduga adalah faktor kedisiplinan, menurut Hani (2008: 17) kedisiplinan merupakan hal yang sangat mutlak dalam kehidupan manusia, karena seseorang manusia tanpa disiplin yang kuat akan merusak sendi-sendi kehidupannya, yang akan membahayakan dirinya, serta manusia lainnya, bahkan sekitarnya.

Sedangkan menurut Basri (2010: 1) jika pegawai dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik, maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih baik dan lebih berkualitas dari sebelumnya.

Selanjutnya Hani (2008: 18) juga mengatakan bahwa dengan kedisiplinan kita dapat hidup teratur, sedangkan bila hidup kita sedang disiplin berarti kita tidak bisa hidup teratur dan hidup kita akan hancur berantakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang bersumber pada bagian sekretariat kantor BAPERLITBANG Banjarnegara masih ditemukan beberapa masalah mengenai kedisiplinan pegawai pada

keterlambatan hadir atau surat izin tidak hadir yang terinfokan terlambat, dan jika ada dinas luar yang tidak terditeksi pada alat *finger print*.

Dari pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Banjarnegara bergerak pada 4 bidang yaitu: Bidang Ekonomi, Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosial, Bidang Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah, Bidang Penelitian dan Perencanaan Program.

Menurut penelitian Sriwidodo dan Haryanto (2010: 47-57) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan”. Hasilnya adalah kompetensi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Siregar (2008: 124-135) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional

dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Protenaprima Tbk” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pegawai dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo sebanyak 85 orang. Hasilnya adalah kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk itu penulis tertarik untuk meneliti kembali guna membuktikan kebenarannya. Sehingga penulis memberikan judul “Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara” pada penelitian ini.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, (2) apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, (3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, (4) untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yaitu Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG), di Kabupaten Banjarnegara. Jl. Dipayuda No. 9, Krandegan, Kecamatan Banjarnegara, Banjarnegara, Jawa Tengah (53474). Nomer Tlp. (0286) 591142, Indonesia.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara sebanyak 52 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pendekatan yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana terdapat tiga variabel utama yaitu variabel bebas yakni komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan yang diduga mempengaruhi kinerja sebagai variabel terkaitnya.

Pengambilan sampel yang *representatif* dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *sampling nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*.

Data dalam penelitian ini mengambil sumber data primer yaitu data yang bersumber langsung dari responden pegawai Badan Perencanaan Penelitian

dan Pengembangan (BAPERLITBANG), di Kabupaten Banjarnegara.

Teknik yang digunakan adalah melalui kuesioner. Data dikumpulkan melalui angket yang disebarakan langsung kepada responden yang disusun berdasarkan variable penelitian dengan menggunakan 5 skala Likert.

Uji instrument pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas dan uji normalitas. Alat analisis menggunakan (1) analisis regresi linear berganda, yang bertujuan: untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. (2) uji t, bertujuan: untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial. (3) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh seluruh variabel independent terhadap kinerja pegawai.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Umum

Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) dahulunya dikenal dengan nama BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) merupakan lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris. Lembaga ini mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dan penanaman modal (Website Resmi BAPERLITBANG).

Hasil penelitian:

### Uji Validitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dijelaskan

pada Tabel 4.3:

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas**

no	Variabel	r hitung	r tabel	Sig hitung	Sig tabel	Keterangan
	Komunikasi					
1	X1.1	0,390	0,273	0,004	0,050	Valid
2	X2.2	0,513	0,273	0,000	0,050	Valid
3	X3.3	0,669	0,273	0,000	0,050	Valid
4	X4.4	0,495	0,273	0,000	0,050	Valid
5	X5.5	0,596	0,273	0,000	0,050	Valid
6	X6.6	0,589	0,273	0,000	0,050	Valid
	Kompetensi					
1	X1.1	0,595	0,273	0,000	0,050	Valid
2	X2.2	0,697	0,273	0,000	0,050	Valid
3	X3.3	0,666	0,273	0,000	0,050	Valid
4	X4.4	0,797	0,273	0,000	0,050	Valid
5	X5.5	0,551	0,273	0,000	0,050	Valid
6	X6.6	0,584	0,273	0,000	0,050	Valid
7	X7.7	0,402	0,273	0,003	0,050	Valid
	Kedisiplinan					
1	X1.1	0,583	0,273	0,000	0,050	Valid
2	X2.2	0,671	0,273	0,000	0,050	Valid
3	X3.3	0,551	0,273	0,000	0,050	Valid
4	X4.4	0,573	0,273	0,000	0,050	Valid
5	X5.5	0,607	0,273	0,000	0,050	Valid
6	X6.6	0,340	0,273	0,014	0,050	Valid
	Kinerja					
1	Y1	0,511	0,273	0,000	0,050	Valid
2	Y2	0,717	0,273	0,000	0,050	Valid
3	Y3	0,661	0,273	0,000	0,050	Valid
4	Y4	0,598	0,273	0,000	0,050	Valid
5	Y5	0,047	0,273	0,003	0,050	Valid
6	Y6	0,568	0,273	0,000	0,050	Valid
7	Y7	0,580	0,273	0,000	0,050	Valid

Menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, ingga semua indikator adalah valid.

## Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Realibilitas	Keterangan
X1	0,713	0,60	Reliabel
X2	0,749	0,60	Reliabel
X3	0,715	0,60	Reliabel
Y	0,736	0,60	Reliabel

Hasil pengujian pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menghasilkan hasil yang beragam komunikasi (0,713), kompetensi (0,79), kedisiplinan (0,715), kinerja (0,736) dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel

## Analisis Regresi Linier Berganda

### Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6.912 + 0,211 X1 + 0,133 X2 + 0,475 X3 + e$$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.912	3.680		1.878	.066
X1	.211	.159	.187	1.328	.191
X2	.133	.132	.149	1.008	.319
X3	.475	.158	.387	3.005	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS.

a. Komunikasi (x1)

Artinya peningkatan komunikasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja dalam satuan unit akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,211 (21,1%), dengan asumsi variabel lain nilainya konstant.

b. Kompetensi (x2)

Artinya peningkatan kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja dalam satuan unit akan diikuti dengan peningkatan

kinerja pegawai sebesar 0,133 (13,3%), dengan asumsi variabel lain nilainya konstant.

c. Kedisiplinan Pegawai (x3)

Artinya peningkatan kedisiplinan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja dalam satuan unit akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,475 (47,5%), dengan asumsi variabel lain nilainya konstant.

**UJI F**

**Tabel 4.14 Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	87.226	3	29.075	6.987	.001 <sup>a</sup>
	Residual	199.755	48	4.162		
	Total	286.981	51			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan\_X3, Komunikasi\_X1, Kompetensi\_X2

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar  $6,987 > f$

tabel (2.41) dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,050 maka dapat dikatakan komunikasi, kompetensi dan kedisiplinan pegawai berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPERLITANG Banjarnegara

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.551 <sup>a</sup>	.304	.260	2.040	1.868

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan\_X3, komunikasi\_X1, kompetensi\_X2

b. Dependent Variable: kinerja.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,304. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan atau kontribusi variasi perubahan pengaruh variabel independent komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan pegawai dalam pengaruh variabel dependent yaitu, kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 30,4%. Dan sisanya 100%-30,4% yaitu 69,6% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian didapatkan variabel komunikasi memiliki nilai pada hasil uji statistik t pada tabel 4.13, uji statistik t variabel independent Komunikasi, dengan t hitung sebesar  $1,328 < t$  tabel (2,010) dan signifikan hitung  $0,066 < 0,050$  (5%). Jadi  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dapat dikatakan bahwa  $H_1$  ditolak.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa jika variabel komunikasi ditingkatkan maka komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan penelitian Alam (2014: 135-145) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan”. Hasilnya adalah komunikasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa variabel komunikasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

### **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pada hasil uji statistik t pada tabel 4.13, uji statistik t variabel independent Kompetensi, dengan t hitung sebesar  $1,008 < t$  tabel (2,010) dan signifikan hitung  $0,319 > 0,050$  (5%). Jadi  $H_a$  dan  $H_o$  ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dapat dikatakan bahwa  $H_2$  ditolak.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan penelitian Penelitian Pomalingo dkk, (2016: 528-537) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasilnya adalah kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa jika variabel kompetensi ditingkatkan maka kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

### **3. Pengaruh Kedisiplinan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pada hasil uji statistik t pada tabel 4.13, uji statistik t variabel independent Kedisiplinan pegawai, memperlihatkan bahwa peran Kedisiplinan pegawai memiliki t hitung sebesar  $3.004 > t$  tabel (2.010) nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai signifikan  $< 0,05$ . Jadi  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk itu dapat dikatakan bahwa  $H_3$  diterima.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa jika variabel kedisiplinan pegawai ditingkatkan maka kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

Disiplin yang baik menurut Haibuan (2009: 194) mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi/instansi dan pegawai. Oleh karena itu, seluruh pegawai agar menerapkan disiplin pada pribadinya. Tanpa dukungan disiplin semua pegawai maka sulit tercapainya tujuan organisasi, jadi disiplin adalah kunci tercapainya pencapaian kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian Yusuf (2014: 1) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan". Hasilnya menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

#### **4. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pada hasil uji f ada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar  $6,987 > f$  tabel 2,57 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena tingkat signifikansi  $> 0,050$  dikatakan bahwa komunikasi, kompetensi dan kedisiplinan pegawai berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan penelitian Penelitian Sriwidodo dan Haryanto, (2010: 47-57) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Hasilnya adalah “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan Pegawai berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

2. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.
3. Kedisiplinan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

4. Komunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada Kantor BAPERLITBANG Banjarnegara.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat disampaikan beberapa saran yaitu:

1. Untuk pegawai diharapkan lebih meningkatkan komunikasi dengan Pimpinannya. Harus berani bertanya bila mengalami kesulitan kepada pimpinan, sehingga terjadi komunikasi timbal balik

antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, komunikasi antara rekan kerja yang sudah baik juga perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar terjadi pertukaran informasi yang baik berkaitan dengan pekerjaan, sehingga apabila terjadi kesulitan kerja dapat diatasi secara bersama-sama.

2. Diharapkan pimpinan lebih mengoptimalkan pengawasan agar kedisiplinan pegawai lebih baik lagi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan pencapaian hasilnya lebih memuaskan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amin Widjaja Tunggal. 2008. *Dasar-Dasar Customer Relationship Managemen*. Jakarta
- Makawi dkk. 2015. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Jurnal Al- Ulum Ilmu Sosial dan Humanivora*. Vol 1. No 1. Oktober
- Mukhtar. Affifah. 2008. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Di Kota Makasar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. hal 578-494.
- Panjaitan. 2016. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat
- Cimahi, *Jurnal Dimensia*. Vol 13. No. 1. September 2016: 13-49
- Purwanto Sony Bagus. 2013. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 11. Maret 2013
- Sidabuatar Susianti Felina. 2008. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Hal 1-10
- Sriwidodo Untung. Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan. *Jurnal Ekonomi &*

*Manajemen. Vol 4. No 1. Juni  
2010: 47-57*

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Tamzil Yusuf. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Remanufacturing Asia Plant*

Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen. Vol 10. No 1. Hal 49-58*

Wijayanti. 2015. *Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PO. Nusantara Kudus. Jurnal Prosing Seminar Nasional Kebangkitan Teknologi. Hal: 25-34*