



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Morowali

The Effect of Work Discipline and Communication on Employee Performance at the Morowali Regent's Office

Nurdiana^{1*}, Riswandi Palawa², Andi Indriani Ibrahim³, Nur Risky Islianti⁴

¹⁻⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako Palu, Sulawesi Tengah, Indonesia

*Author Correspondence: Email: nurdiana.umar002@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 10 Aug, 2025

Revised: 25 Sep, 2025

Accepted: 11 Oct, 2025

Kata Kunci:

Disiplin kerja, Komunikasi, Kinerja

Keywords:

Work discipline, Communication, Performance

DOI: [10.56338/jks.v8i10.8813](https://doi.org/10.56338/jks.v8i10.8813)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kantor Bupati Morowali, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Morowali, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Morowali. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 35 Responden. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis Non probability sampling dengan teknik census sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada bagian umum Kantor Bupati Morowali 2) Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada bagian umum Kantor Bupati Morowali 3) Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada bagian umum Kantor Bupati Morowali

ABSTRACT

This study aims to determine 1) To determine and analyze work discipline and communication simultaneously have a significant effect on employee performance in the General Section of the Morowali Regent's Office, 2) To determine and analyze work discipline partially has a significant effect on employee performance in the General Section of the Morowali Regent's Office, 3) To determine and analyze communication partially has a significant effect on employee performance in the General Section of the Morowali Regent's Office. This type of research is quantitative research with a sample of 35 respondents. The sampling method in this study uses a type of Non probability sampling with census sampling technique. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that 1) Work discipline (X1) and communication (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) in the general section of the Morowali Regent's Office 2) Work discipline (X1) partially has a significant effect on employee performance (Y) in the general section of the Morowali Regent's Office 3) Communication (X2) partially has a significant effect on employee performance (Y) in the general section of the Morowali Regent's Office.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Usaha pengembangan sumber daya manusia setiap perusahaan berguna untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia dalam aspek-aspek. Terciptanya Sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang

berkualitas, bimbingan mental, pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja dan komunikasi. Menurut Mangkunegara (2017:129) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin positif, Disiplin progresif dan preventif merupakan cara manajemen untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan. Disiplin progresif ialah intervensi manajemen kepada pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai diberi sanksi atau diberhentikan (Misrania, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi. Menurut Handoko (2009) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi adalah suatu hal yang sangat penting dalam menjalin sebuah hubungan, baik secara individual maupun organisasi. Bagaimana sebuah hubungan berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada komunikasi di dalamnya. Komunikasi yang baik akan menjadikan pegawai tidak terjadi mis komunikasi dalam aktivitas kerjanya. Komunikasi antara atasan dan bawahan juga perlu diperhatikan karena komunikasi atasan dengan bawahan akan menjadikan kerja semakin mendekati tujuan yang diinginkan. Komunikasi juga akan membuat pegawai semakin menjaga kekompakan dan semakin solid dalam menjalani tugas yang diberikan suatu organisasi.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Bupati Morowali yaitu kinerja yang kurang optimal. Hal ini dilihat dari adanya kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan Kantor Bupati Morowali. Demikian pula terkait dengan disiplin kerja, beberapa pegawai masih ada yang melanggar peraturan yang ada, terlihat adanya pegawai yang datang terlambat atau pun tidak hadir. Selain itu, komunikasi juga kurang efektif disebabkan oleh jalinan komunikasi yang kurang baik, di tandai dengan kurangnya kebersamaan sesama pegawai untuk sharing pekerjaan jika mengalami kesulitan atau para pegawai bekerja secara individu.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausal. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 25 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Determinasi, Uji t (Uji Signifikansi Parsial), dan Uji F (Uji Serempak).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas merupakan hasil ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Instrumen dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi (correlated item total correlated) $\geq 0,3$ sebaliknya jika koefisien korelasi $\leq 0,3$ maka dikatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Item	r-hitung	r-kritis	Kesimpulan
Variabel Disiplin Kerja (X1)			
Item 1	0,475	0,3	Valid
Item 2	0,678	0,3	Valid
Item 3	0,300	0,3	Valid
Item 4	0,584	0,3	valid
Item 5	0,781	0,3	Valid
Item 6	0,665	0,3	Valid
Item 7	0,634	0,3	Valid
Item 8	0,543	0,3	valid
Item 9	0,401	0,3	Valid
Variabel Komunikasi (X2)			
Item 1	0,535	0,3	Valid
Item 2	0,401	0,3	Valid
Item 3	0,333	0,3	Valid
Item 4	0,505	0,3	valid
Item 5	0,652	0,3	Valid
Item 6	0,564	0,3	Valid
Item 7	0,347	0,3	Valid
Item 8	0,356	0,3	valid
Item 9	0,594	0,3	Valid
Item 10	0,436	0,3	Valid
Variabel Kinerja (Y)			
Item 1	0,390	0,3	Valid
Item 2	0,486	0,3	Valid
Item 3	0,419	0,3	valid
Item 4	0,657	0,3	Valid
Item 5	0,397	0,3	Valid
Item 6	0,334	0,3	Valid
Item 7	0,443	0,3	valid
Item 8	0,488	0,3	Valid
Item 9	0,334	0,3	Valid
Item 10	0,337	0,3	Valid

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel disiplin kerja (X1), komunikasi (X2) dan Kinerja (Y) dikatakan valid karena nilai masing-masing item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation $\geq 0,3$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2017). Dalam uji reliabilitas digunakan teknik Cronbach's alpha dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Alpha	Item
1	Disiplin kerja (X1)	0,794	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,745	Reliabel

3	Kinerja (Y)	0,710	Reliabel
---	-------------	-------	----------

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai tingkat konsistensi fungsi ukur dari keseluruhan variabel (disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja) dalam penelitian ini memiliki koefisien Cronbach Alpha > 0,6. Karena nilai koefisien Cronbach Alpha > 0,6 maka instrumen ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda antara variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63927164
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.081
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel hasil diatas menunjukkan nilai sebesar 0,188, ini berarti nilai asymp sig. (2-tailed) yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinear dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

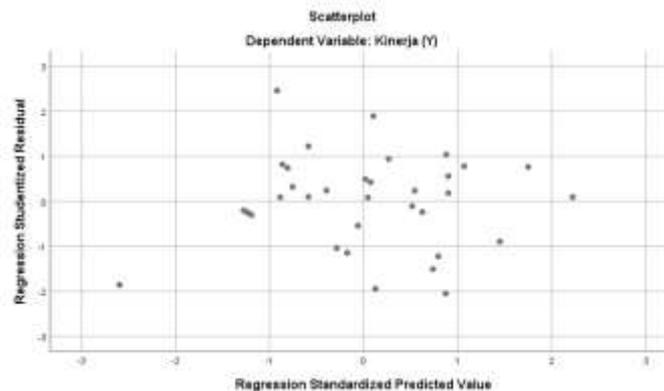
No	Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Disiplin kerja (X1)	0,509	1,964	Non Multikolinearitas
2	Komunikasi (X2)	0,509	1,964	Non Multikolinearitas

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui besarnya nilai korelasi antara variabel bebas (independen) yang ada. Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel-variabel independen memiliki $VIF 1,964 < 10$ dan nilai Tolerance $0,509 > 0,10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya variabel saling berhubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bentuk uji asumsi klasik dengan tujuan untuk menguji bagaimana model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Sumber : hasil olah data primer (2025)
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan grafik Scatterplot dalam uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 dalam sumbu Y tersebar secara acak dengan hasil uji tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (komunikasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial.

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.534	3.815		2.499	.018
	Disiplin Kerja (X1)	.091	.147	.097	.619	.037
	Komunikasi (X2)	.618	.138	.702	4.463	.000

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji parsial variabel Disiplin kerja(X1) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,041 \leq (\alpha) 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja(X1) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) maka dengan demikian

hipotesis kriteria (Ha) diterima dan menolak hipotesis nol (H0). Hasil uji parsial variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,00 \leq (\alpha) = 0,05$ maka dengan demikian variabel motivasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), dengan demikian hipotesis kriteria (Ha) diterima dan menolak hipotesis nol (H0).

Uji serempak (Uji f)

Uji f bertujuan untuk mengidentifikasi model regresi apakah memiliki kelayakan (kuat) atau sebaliknya tidak layak (lemah) dalam menjelaskan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen

Tabel 6. Hasil Uji f (Uji Serempak)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.336	2	175.668	23.735	.000 ^b
	Residual	236.836	32	7.401		
	Total	588.171	35			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin kerja(X1)						

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel independent atau variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) atau terikat. Berdasarkan hasil uji serempak menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < (\alpha) = 0,05$ maka variabel Disiplin kejadian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan demikian hipotesis nol (H0) ditolak.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773 ^a	.597	.572	2.720	2.134
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin kerja(X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber : hasil olah data primer (2025)

Koefisien determinasi di atas memiliki nilai sebesar 0,597 yang artinya pengaruh Disiplin kejadian komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Morowali adalah sebesar 59,7% sedangkan 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Bupati Morowali

Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Bupati Morowali

Disiplin kerja (X1) dan Komunikasi (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Bupati Morowali

SARAN

Diharapkan pada Kantor Bupati Morowali melakukan peningkatan disiplin kerja khususnya pada aspek jam kehadiran di Kantor sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, sehingga kedepannya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dan diharapkan kepada Kantor Bupati Morowali memberikan sanksi terhadap pegawai yang lalai terhadap waktu jam kerja yang sudah ditetapkan.

Diharapkan pada Kantor Bupati Morowali terus mendorong terjalannya komunikasi yang baik antar rekan kerja, terutama di antara pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja yang sejenis, agar penyelesaian tugas dapat dilakukan dengan lebih mudah dan efisien. Dengan demikian, kinerja pegawai pada Kantor Bupati Morowali dapat terus ditingkatkan secara optimal.

Diharapkan pada Kantor Bupati agar senantiasa meningkatkan kinerja, khususnya dalam hal kualitas kerja, sehingga ke depannya setiap tugas dapat diselesaikan dengan hasil yang lebih optimal dan sesuai dengan standar yang ditetapkan

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, 2011, Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani, 2009, Manajemen, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Misrانيا, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(1). 518525.
- Sugiyono. (2017) Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta Bandung.