

## ANALISIS KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI

Evi Tamala<sup>1</sup>, Suhardi<sup>2</sup>

<sup>1),2)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[evitaapril26@gmail.com](mailto:evitaapril26@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 06/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

### Abstract

*The purpose of this research itself is to analyze communication and work discipline both partially and simultaneously on the performance of Kediri City Education Office employees. This study uses a quantitative approach. The technique used was random sampling with a total of 60 respondents. Multiple linear regression methods were used for data analysis assisted by the SPSS version 24 application. The results showed that there was a significant influence on the communication and work discipline variables partially and simultaneously on the performance of Department employees Kediri City Education. In order to improve employee performance, the Kediri City Education Office pays attention to communication and work discipline.*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini sendiri adalah menganalisis komunikasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan *sample random sampling* dengan jumlah responden 60. Metode regresi linier berganda digunakan untuk analisis data dibantu dengan aplikasi SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang begitu signifikan dalam variabel komunikasi dan disiplin kerja yang secara parsial serta simultan pada kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri. Kinerja karyawan agar meningkat maka Dinas Pendidikan Kota Kediri untuk memperhatikan komunikasi dan disiplin kerja.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk instansi dalam mencapai keberhasilan, hal ini dapat dilihat dari tingkat perkembangan serta keberhasilan yang dicapai instansi. Sumber daya manusia yang baik dan mempunyai kualitas tinggi harus dimiliki instansi agar dapat mencapai suatu tujuan. Selain itu instansi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sebab merupakan aset penting yang harus dijaga serta dikembangkan. Terciptanya karyawan yang kompeten dan kinerja yang berkualitas dimulai dari sumber daya manusia yang dikelola dengan benar [1]. Dalam sebuah instansi sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dikarenakan tujuan instansi tidak akan berjalan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang baik serta unggul mampu meningkatkan kinerja.

Usaha meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan instansi guna memperoleh hasil kerja yang memuaskan dengan memperhatikan faktor – faktor seperti komunikasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia yang ada serta erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Adapun karakter karyawan akan terbentuk jika instansi telah memperhatikan faktor – faktor tersebut. Selain itu kinerja yang unggul dan berkualitas akan diperoleh instansi melalui pembentukan karakter dan segala kriteria akan terpenuhi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan sendiri gambaran mengenai tingkat pencapaian karyawan berdasarkan program kegiatan yang telah dilakukan dengan mewujudkan sasaran, visi, misi serta tujuan melalui perencanaan strategis [2]. Selain itu perkembangan instansi akan berpengaruh apabila kinerja karyawan yang dihasilkan baik, sebaliknya perkembangan menurun jika kinerja karyawan buruk [3]. Harapan atau keinginan instansi sangatlah sederhana yakni mempunyai karyawan yang memiliki kemampuan dalam menciptakan kinerja yang baik yang nantinya dapat memajukan instansi. Kemudian karyawan akan memperoleh manfaat positif dari kinerja yang mengalami peningkatan.

Salah satu aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi yang buruk terjadi karena adanya kesalah pahaman antara karyawan mengakibatkan komunikasi tidak efektif. Komunikasi tidak efektif mendorong perselisihan yang akan berdampak rugi pada instansi [4]. Kemudian seorang atasan Ketika menyampaikan ide atau informasi harus jelas yang nantinya mampu dipahami , agar instruksi dan tugas yang diterapkan karyawan benar dan baik [5]. Selain itu tujuan komunikasi adalah memperbaiki hubungan di dalam instansi agar tidak terjadi masalah misscommunication dengan begitu komunikasi yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin kerja menjadikan masalah kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam menaati segala peraturan yang berlaku dengan kesadaran yang berasal dari dalam diri seseorang [6]. Semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan maka hasil kerja yang akan dicapai pasti akan baik dengan tidak menunda pekerjaan serta patuh terhadap peraturan. Ketegasan hukum akan menyikapi karyawan yang telah melanggar peraturan dan ketentuan karena disiplin kerja tidak hanya sekedar patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku [7]. Dengan begitu akan memudahkan instansi dalam mencapai tujuannya.

Dinas Pendidikan Kota Kediri dipilih penulis sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jalan Mayor Bismo No. 10-12 Semampir Kecamatan Kota Kediri, Mojoroto, Kec Mojoroto, Kota Kediri Jawa Timur 64129. Fenomena yang menjadi dasar penulis dalam mengambil penelitian pada Dinas Pendidikan Kota Kediri yaitu terdapat kesalah paham dalam komunikasi yang terjadi antara karyawan serta masih terdapat karyawan yang datang terlambat saat masuk jam kerja.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Gusti Ayu Kade Anggita Lestari dan Ni Luh Sili Antari komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Dessy Shinta dan Mauli Sianaga komunikasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Kemudian Penelitian yang telah dilakukan oleh Surajiyo dan Jepri bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [10].

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Valen Rengga Bramanta, Bambang Agus Sumantri komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan [11]. Hal yang sama juga terjadi pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kinanthi Puan Maharani, Bambang Agus Sumantri, Amat Pintu Batu Silalahi bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5].

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Elfinna Suci, Yosephien Angelina Yulia disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [12]. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Andezsa Puan Maharani, Sumarni serta Rohman Wilian disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [13]. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh Rani Wulandari, Bambang Agus Sumantri, Suhardi bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [7].

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aurelie A.W.Sasue, Olivia S.Nelwan, Regina T. Saerang bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14]. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Yunita Maria Ulfa, Bambang Agus Sumantri, Dhiyan Septa Wihara disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [15].

Berdasarkan beberapa faktor penyebab turunnya kinerja karyawan ,peneliti jadi tertarik melakukan penelitian pada Dinas Pendidikan Kota Kediri disebabkan oleh fenomena yang terjadi akibat komunikasi yang kurang efektif dan disiplin kerja yang kurang taat terhadap peraturan yang berlaku. Oleh karena itu evaluasi perlu dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

## METODE

Variabel penelitian merupakan suatu nilai obyek kegiatan yang mempunyai variasi yang terdiri dari variabel independent (bebas) berupa variabel X dan variabel dependent (terikat) berupa variabel Y, variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari X1 (komunikasi), X2( disiplin kerja ) serta variabel dependent yaitu Y(Kinerja karyawan). Populasi yang terdapat di dalam penelitian ini berupa seluruh karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri yang berjumlah 151. Sampel merupakan diujinya karakteristik beserta jumlah populasi yang nantinya akan mewakili seluruh populasi. Metode yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dimana sampel diambil secara acak dengan jumlah 60 sampel.

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Pernyataan	
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	1) Pemahaman	X1.1.1	Memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan dengan baik	
		X1.1.2	Melakukan Tindakan sesuai isi pesan dari pimpinan	
	2) Pengaruh Pada Sikap	X1.2.1	Komunikasi yang efektif menjadikan kinerja semakin baik	
		X1.2.2	Kinerja baik terjadi akibat komunikasi adanya efektif	
	3) Hubungan Yang Baik	X1.3.1	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan baik dengan atasan	
		X1.3.2	Menciptakan Suasana harmonis dengan rekan kerja	
	4) Tindakan	X1.4.1	Apabila ada kesulitan akan meminta bantuan rekan kerja	
		X1.4.2	Meminta bantuan rekan kerja Ketika ada kendala dalam pekerjaan	
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	1) Tujuan dan Kemampuan	X2.1.1	Tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan pekerjaan	
		X2.1.2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki	
		2) Teladan Pimpinan	X2.2.1	Pimpinan dijadikan sebagai teladan oleh karyawan
			X2.2.2	Kedisiplinan telah diterapkan dengan baik oleh pimpinan
	3) Waskat	X2.3.1	Pengawasan terhadap perilaku, moral, sikap dan lain-lain dilakukan pimpinan guna mewujudkan kedisiplinan	
			Tindakan pengawasan yang dilakukan pimpinan untuk mewujudkan kedisiplinan	
		4) Sanksi Hukum	X2.4.1	Sanksi yang diterapkan mampu mempengaruhi perilaku karyawan
			X2.4.2	Sanksi diberikan kepada karyawan yang datang terlambat
	Kinerja Karyawan (Y)	1) Kuantitas Pekerjaan	Y1.1.1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target instansi
			Y1.1.2	Menghasilkan pekerjaan sesuai standart pekerjaan
		2) Kualitas Pekerjaan	Y1.2.1	Menghasilkan pekerjaan yang sempurna dengan ketrampilan dan kemampuan
			Y1.2.2	Telah memenuhi standart pekerjaan
3) Ketepatan Waktu		Y1.3.1	Mampu memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain	
			Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
4) Kehadiran		Y1.4.1	Tidak pernah absen dalam bekerja	
		Y1.4.2	Selalu hadir tepat waktu Ketika datang ke kantor	

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif sendiri merupakan sudut pandang penelitian yang bekerja dalam bentuk angka – angka. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa teknik kausal, dimana teknik kausal merupakan teknik guna mengetahui

sebab akibat diantara variabel. Kemudian instrument yang digunakan dalam mengumpulkan data yakni menggunakan kuesioner dengan dibantu menggunakan skala likert sebagai alat mengukur variabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Variabel Penelitian

#### Karakteristik responden

Berdasarkan hasil data kuesioner yang diperoleh 60 karyawan sebagai responden dalam penelitian menimbulkan karakteristik tertentu. Adapun penjelasan mengenai karakteristik pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dan usia. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 2. Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki - laki	32	53 %
Perempuan	28	47%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Kediri (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas maka diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki sebesar 32 orang atau 53%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 28 orang atau 47%.. Karakteristik berdasarkan usia respondent dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Usia Responden**

Usia	Jumlah Responden	Persentase
> 50 Tahun	24	40 %
45 – 50 Tahun	12	20%
35 – 45 Tahun	24	40 %
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>

Sulmbelr : Dinas Pelndidikan Kota Keldiri (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 24 orang atau 40 % , usia 45-50 tahun sebanyak 12 orang atau 20%, sedangkan untuk usia > 50 tahun sebanyak 24 orang atau 40 %.

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Perhitungan validitas sendiri diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 24 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi	1	0,886	0,254	Valid
	2	0,809	0,254	Valid
	3	0,718	0,254	Valid
	4	0,790	0,254	Valid
	5	0,833	0,254	Valid
	6	0,781	0,254	Valid
	7	0,849	0,254	Valid
	8	0,750	0,254	Valid
	1	0,893	0,254	Valid
	2	0,765	0,254	Valid
	3	0,870	0,254	Valid

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	4	0,819	0,254	Valid
	5	0,877	0,254	Valid
	6	0,800	0,254	Valid
	7	0,757	0,254	Valid
	8	0,843	0,254	Valid
	1	0,747	0,254	Valid
	2	0,588	0,254	Valid
	3	0,857	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	4	0,755	0,254	Valid
	5	0,807	0,254	Valid
	6	0,798	0,254	Valid
	7	0,536	0,254	Valid
	8	0,536	0,254	Valid

Sulmbelr : Oultpult IBM SPSS Velrsi 24 (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel. Dengan begitu seluruh item pernyataan dinyatakan valid semua.

**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	N item	Nilai r Alpha Tabel	Nilai r Alpha Hitung	Keterangan
Komunikasi	8	0,6	0,918	Reliabel
Disiplin Kerja	8	0,6	0,932	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,6	0,850	Reliabel

Sulmbelr : Oultpult IBM SPSS Velrsi 24 (2023)

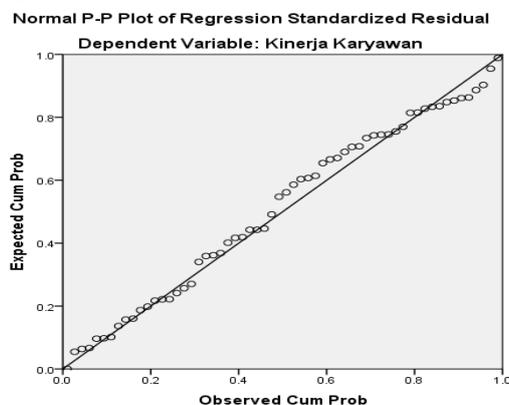
Berdasarkan tabel 5 diatas , Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa nilai r alpha hitung (Cronbach's Alpha) variabel komunikasi dan disiplin kerja > 0,6 sehingga semua variabel dikatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Hipotesis klasik dilakukan sebelum pengujian pada analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas tujuannya untuk mengetahui apakah variabel independent dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau mendekati. Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan spss maka diperoleh hasil pada gambar sebagai berikut ini:



Sumber : Output IBM SPSS Versi 24 (2023)

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots**

Berdasarkan gambar diatas ,dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah pada garis diagonal, kesimpulan yang dapat ditarik menyatakan residual ( $e_i$ ) berdistribusi normal. Berikutnya fakta membuktikan data hasil jawaban dari responden tentang komunikasi , disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah menyebar disekitar serta mengikuti arah garis diagonal.

**Uji Multikolinieritas**

Tujuan Uji multikolinieritas adalah untuk menguji korelasi antar variabel bebas (independent) dengan menggunakan metode model regresi. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan spss, diperoleh nilai pada tabel sebagai berikut ini:

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

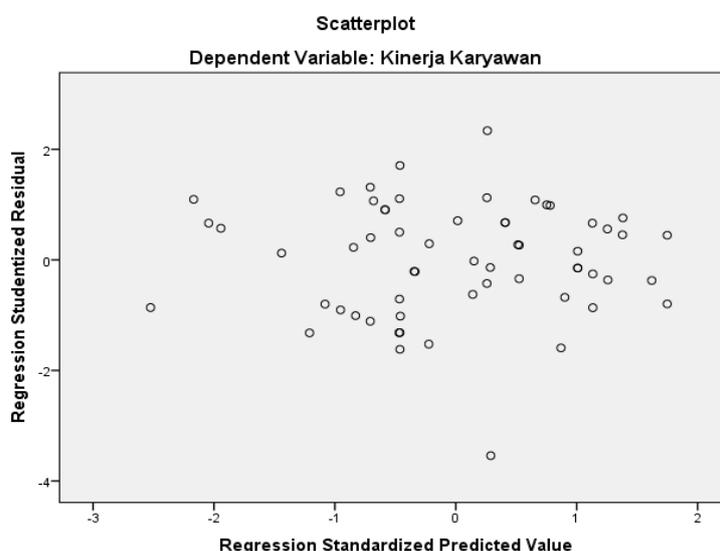
Variabel	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi	.855	1.169
Disiplin Kerja	.855	1.169

Sumber : Output IBM SPSS Versi 24 (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tabel 6 diatas , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada penelitian ini mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Seperti pada tabel menunjukkan bahwa nilai tolerance komunikasi adalah 0,855 , disiplin kerja 0,855. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mempunyai multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas tujuannya untuk menguji adakah ketidaksamaan variasi residual dalam pengamatan model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut ini:



Sumber : Output IBM SPSS Versi 24 (2023)

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan pada gambar diatas , maka dapat diketahui bahwa titik – titik yang telah menyebar diatas nol dan di sumbu Y dibawah nol ternyata tidak membentuk sebuah pola , hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk melihat adakah pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam hal ini hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.986	3.481		2.868	.006
	Komunikasi	.350	.108	.353	3.245	.002
	Disiplin Kerja	.340	.087	.428	3.932	.000

Sumber : Output IBM SPSS Versi 24 (2023)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,986 + 0,350X_1 + 0,340X_2$$

Berdasarkan tabel 7 maka persamaan regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

Konstanta (a) = 9,986

artinya apabila komunikasi ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) diasumsikan bahwa tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel (Y), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 9,986

$b_1 = 0,350$

artinya apabila komunikasi ( $X_1$ ) naik 1 (satu) satuan dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,350

$b_2 = 0,221$

artinya apabila disiplin kerja ( $X_2$ ) naik 1 (satu) satuan dan komunikasi ( $X_1$ ) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,340

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Berikut nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.423	.402	3.340

Sumber : Output IBM SPSS Versi 24 (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi untuk nilai R Square adalah 0,423. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya komunikasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 40,2%, berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,8% tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang terikat secara parsial menggunakan nilai signifikan (0,05) atau (5%). Sebaliknya hipotesis akan ditolak apabila nilai yang diperoleh melebihi nilai signifikan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 9. Uji t (Parsial)

Standardized Coefficients				
Model		B	t	Sig
1	(Constant)	9.986	2.868	.006
	Komunikasi	.350	3.245	.002
	Disiplin Kerja	.340	3.932	.000

Sumber: Output IBM SPSS Versi 24 (2023)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel komunikasi (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,245 dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,932 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan atau Bersama- sama. Selain itu untuk membuktikan apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Uji f (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.611	2	232.806	20.863	.000 <sup>b</sup>
	Residual	636.039	57	11.159		
	Total	1101.650	59			

Sumber : Output IBM SPSS Versi 24 (2023)

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 10 diatas diketahui bahwa f hitung sebesar 20,863 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan begitu terbukti bahwa secara simultan komunikasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang ada dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini, maka menjelaskan bahwa variabel komunikasi (X1) melalui uji t mendapat nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_1$  diterima, dengan begitu dapat dikatakan variabel X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi begitu mempengaruhi kinerja karyawan [10]. Disisi lain penelitian ini telah sesuai dengan teori yang mengatakan komunikasi yang terjadi antara dua orang harus memiliki satu pemikiran dan makna dalam kesamaan untuk proses penyampaian pesan [16].

Adapun upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Kediri untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan melakukan komunikasi yang baik dengan para karyawan berupa pemahaman, pengaruh pada sikap, hubungan yang baik dan Tindakan. Dengan begitu kinerja karyawan terbukti mengalami peningkatan yang begitu signifikan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri**

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini, maka menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X2) melalui uji t mendapatkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan begitu variabel X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [12]. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan untuk bekerja secara teratur dan tekun yang mana bekerja tanpa harus melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi [17].

Adapun upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Kediri untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan melakukan disiplin kerja yang baik dengan para karyawan berupa tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, waskat dan sanksi hukum. Dengan begitu kinerja karyawan terbukti mengalami peningkatan yang begitu signifikan.

### **Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Kediri**

Berdasarkan hasil uji f yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar  $20,863 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari komunikasi (X1), disiplin kerja (X2) secara simultan atau Bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain nilai koefisien determinasi yang telah diperoleh sebesar 0,423 atau variabel bebas begitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang lain dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri. Hal itu dapat diketahui melalui rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini. Analisis data yang telah diterapkan dan pembahasan yang telah dimasukkan dalam bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan yang menunjukkan jika komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri. Disiplin kerja secara parsial juga menunjukkan hasil bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri. Dengan begitu secara simultan atau Bersama – sama komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Kediri.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- [1] I. Y. Astuti. 2021. Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. NEM.
- [2] A. Isvandari and B. Al Idris, Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. J. Ilm. Bisnis dan Ekon. Asia, vol. 12, no. 1, pp. 17–22, 2018.
- [3] B. A. Sumantri and R. Kurniawan. 2021. Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja di Jago Bahasa Pare. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, 2021, vol. 6, no. 1, pp. 396–401.
- [4] N. B. Ginting. 2018. Pengaruh disiplin Kerja DAN Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia ABADI Medan. Asian J. Innov. Entrep., vol. 3, no. 02, pp. 130–139, 2018.
- [5] K. P. Maharani, B. A. Sumantri, and A. P. B. Silalahi. 2021. Determinan Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Auto 2000 Sersan Suharmaji Kediri. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, 2021, vol. 6, no. 1, pp. 511–518.
- [6] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara, 2016.
- [7] R. Wulandari, B. A. Sumantri, and S. Suhardi. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kediri. Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis dan Call Pap., Vol. 1, No. 1, pp. 842–851, 2022.
- [8] G. A. K. A. Lestar and N. L. S. Antari. 2022. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Badung,. J. Res. Manag., vol. 3, no. 3, pp. 28–36, 2022.
- [9] D. Shinta. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TCitra Mandiri Distribusindo. Skripsi Prodi Manajemen.

- [10] S. Surajiyo and J. Jepri. 2020. Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai DI DINAS Pendidikan Kabupaten Musi RAWAS. *J. Interprof*, vol. 6, no. 1, pp. 78–90.
- [11] V. R. Bramanta, B. A. Sumantri, and P. Y. Leksono. 2022. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, DAN Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Polowijo Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2022, vol. 7, no. 1, pp. 663–669.
- [12] E. Suci and Y. A. Yulia. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar). *J. Manag. Bus. Educ.*, vol. 7, no. 1, pp. 76–82.
- [13] A. P. Maharani, S. Sumarni, and R. Willian. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *J. Din. Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 137–148.
- [14] A. A. W. Sasue, O. S. Nelwan, and R. T. Saerang. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 9, no. 4, pp. 145–154, 2021.
- [15] Y. M. Ulfa, B. A. Sumantri, and D. S. Wihara. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simp. Nas. Manaj. DAN BISNIS dan Call Pap.*, vol. 1, no. 1, pp. 424–436, 2022.
- [16] D. Mulyana. 2014. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [17] L. P. Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia [Human Resource Management]*. Jakarta: Bumi Aksara.