

PENGARUH DISIPLIN KERJA LAPANGAN DAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI TERHADAP EFISIENSI PEKAWAI PADA PDAM KOTA KEDIRI

Margarheta Yuniska Putri^{1*}, Itot Bian Raharjo², Susi Damayanti³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

margarhetayuniska7@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to examine the partial and simultaneous effects of field work discipline and communication effectiveness on employee efficiency at PDAM Kota Kediri. A quantitative approach was employed with a saturated sample of 100 employees. Data were collected via questionnaires and analyzed using classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-test, and coefficient of determination. Results indicate that field work discipline significantly affects employee efficiency; communication effectiveness also has a significant effect; and together both variables exert a significant simultaneous influence on employee efficiency. The study's novelty lies in empirically testing the combined influence of discipline and communication within the operational context of PDAM Kota Kediri, a context that has received limited prior research and provides a basis for local performance-improvement recommendations.

Keywords: *Field Work Discipline; Communication Effectiveness; Employee Efficiency; PDAM Kota Kediri; Policy Recommendations.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi secara parsial dan simultan terhadap efisiensi pegawai pada PDAM Kota Kediri. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan sampel 100 pegawai yang dipilih menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja lapangan berpengaruh signifikan terhadap efisiensi pegawai; efektivitas komunikasi juga berpengaruh signifikan; dan kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap efisiensi pegawai. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian simultan kedua variabel dalam konteks operasional PDAM Kota Kediri yang masih sedikit diteliti, sehingga memberikan dasar rekomendasi kebijakan peningkatan kinerja lapangan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja Lapangan; Efektivitas Komunikasi; Efisiensi Pegawai; PDAM Kota Kediri; Kebijakan Peningkatan.*

PENDAHULUAN

PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri merupakan entitas BUMD yang mengemban urgensi strategis dalam pemenuhan serta distribusi kebutuhan air bersih bagi publik. Atas dasar fungsi tersebut, perusahaan daerah ini dituntut untuk beroperasi secara efektif dan efisien guna mengoptimalkan standar pelayanan. Dalam pelaksanaannya, aktivitas operasional PDAM tidak hanya berpusat pada pekerjaan administrasi, tetapi juga mencakup kerja lapangan yang menuntut mobilitas tinggi, ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, dan koordinasi yang baik antarpegawai. Kondisi lapangan yang dinamis membuat efisiensi pegawai menjadi aspek penting yang perlu dijaga agar pelayanan tetap optimal. Berdasarkan observasi penelitian pada 27 Maret 2026, masih ditemukan dinamika kerja berupa perbedaan penerimaan informasi, kebutuhan klarifikasi tambahan, dan variasi penerapan disiplin kerja lapangan, yang berpotensi memengaruhi kelancaran proses kerja. Dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin meningkat, perusahaan daerah seperti PDAM wajib membangun tata kelola kerja yang efisien. Langkah strategis ini diperlukan guna menjamin distribusi layanan yang aktual, tepat waktu, dan bermutu tinggi bagi konsumen. Produktivitas dan efisiensi pegawai menjadi indikator krusial bagi performa instansi karena berkorelasi langsung dengan kapabilitas individu dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi guna meminimalkan pemborosan [1]. Apabila efisiensi kerja belum tercapai, maka proses operasional dapat mengalami keterlambatan, peningkatan biaya operasional, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh sebab itu, upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efisiensi pegawai menjadi hal penting bagi keberlangsungan dan peningkatan kualitas pelayanan organisasi [2].

Efisiensi pegawai merupakan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan waktu, tenaga, dan biaya secara optimal tanpa mengurangi kualitas hasil [3]. Di lingkungan instansi pelayanan publik seperti PDAM, capaian efisiensi tidak semata-mata bertumpu pada kompetensi teknis aparatur. Keberhasilan ini juga ditentukan oleh manifestasi disiplin kerja lapangan serta efektivitas pola komunikasi yang terbangun. Disiplin kerja lapangan mencerminkan kesediaan pegawai menaati aturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja saat bertugas di lapangan, sedangkan efektivitas komunikasi menunjukkan kemampuan menyampaikan dan menerima informasi secara jelas sehingga mengurangi kesalahpahaman. Kombinasi kedua faktor ini diperkirakan berperan besar dalam meningkatkan kelancaran koordinasi dan efisiensi kerja pegawai.

Disiplin kerja lapangan mencerminkan kesediaan pegawai menaati aturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja saat bertugas di lapangan. Menurut pandangan Farhan (2023) dimensi disiplin kerja diartikan sebagai bentuk komitmen serta kesadaran personal untuk menyelaraskan perilaku dengan regulasi dan norma yang diundangkan di lingkungan organisasi [4]. Dalam lingkungan kerja lapangan yang mobilitasnya tinggi, disiplin menjadi faktor penting karena keterlambatan, kelalaian prosedur, atau ketidakpatuhan terhadap instruksi dapat menghambat kelancaran pekerjaan. Semakin baik disiplin kerja lapangan, semakin besar peluang pegawai untuk bekerja secara tertib, terarah, dan efisien. Tingginya komitmen kedisiplinan tidak sekadar bermuara pada pemenuhan tata tertib organisasi, melainkan turut mengindikasikan derajat profesionalitas serta integritas individu dalam merampungkan seluruh tanggung jawabnya [5]. Temuan ini selaras dengan studi empiris Btari Aulia Paramarini (2023), yang membuktikan bahwa variabel disiplin kerja memegang kontribusi signifikan terhadap capaian kinerja karyawan pada PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, baik secara parsial maupun simultan saat diintegrasikan dengan aspek pelatihan dan motivasi [6]. Bukti empiris ini mempertegas kedudukan disiplin kerja sebagai determinan krusial yang tidak sekadar mengintervensi produktivitas, tetapi juga berpotensi mendukung efisiensi pelaksanaan tugas pegawai di lingkungan PDAM. Pada pekerjaan lapangan yang membutuhkan koordinasi cepat dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, meningkatnya risiko kesalahan kerja, serta kurang optimalnya pemanfaatan waktu kerja. Sebaliknya, penerapan disiplin yang konsisten dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Selain disiplin kerja, efektivitas komunikasi juga berperan penting dalam mendukung efisiensi pegawai. Saputra (2024) mengonseptualisasikan bahwa efektivitas komunikasi terwujud ketika terdapat keselarasan pemahaman yang mutlak antara penerima informasi dan gagasan orisinal yang dihantarkan oleh pengirim pesan [7]. Asriadi (2020) juga menyatakan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan tepat waktu berperan penting dalam memperlancar koordinasi dan meningkatkan sinergi antarbagian [8]. Dalam konteks PDAM, efektivitas komunikasi dibutuhkan agar informasi dari atasan ke bawahan, antarunit, maupun antarpegawai lapangan dapat tersampaikan dengan akurat sehingga kesalahan kerja dan miskomunikasi dapat diminimalkan. Komunikasi yang efektif sebagai salah satu determinan krusial dalam manajemen SDM, mengingat seluruh dinamika operasional organisasi senantiasa mengandalkan aktivitas transmisi serta pertukaran data, baik yang berlangsung secara personal maupun kolektif dalam kelompok kerja [9]. Atas dasar tersebut, distribusi informasi yang akurat, transparan, dan kontekstual sangat dibutuhkan demi menjamin kelancaran operasional sekaligus memacu eskalasi efisiensi kerja pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efisiensi dan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Penelitian Aprilia (2025) menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen dan tata kelola administrasi yang baik mampu meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Hal ini mempertegas bahwa aspek efisiensi pegawai bersifat dinamis dan diintervensi oleh ragam determinan organisasi [10]. Di samping itu, studi oleh Taimenas et al. (2023) membuktikan adanya pengaruh signifikan dari dimensi disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan kelurusan linear bahwa penguatan regulasi diri dan kepatuhan pegawai berbanding lurus dengan pencapaian output kerja yang maksimal [11]. Di samping kontribusinya terhadap kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi, riset terdahulu oleh Widayanto et al. (2023) membuktikan bahwa komunikasi yang efektif memegang peranan krusial dalam mendongkrak kepuasan sekaligus kinerja staf. Faktor penentu keberhasilan tersebut bertumpu pada kualitas serta ketepatan penyampaian pesan antar-elemen lembaga [12]. Meskipun eksistensi disiplin kerja dan efektivitas komunikasi telah tervalidasi oleh ragam studi terdahulu sebagai determinan krusial dalam memacu produktivitas, kinerja, dan efisiensi, mayoritas riset tersebut masih berorientasi pada korporasi swasta, instansi publik, atau lembaga dengan tipikal operasional yang dominan administratif. Kondisi ini menyebabkan kajian pada instansi pelayanan publik di tingkat daerah dengan dinamika operasional lapangan yang tinggi masih relatif minim. Lebih lanjut, studi empiris yang mengintegrasikan variabel disiplin kerja lapangan serta efektivitas interaksi secara bersama-sama guna mengukur

efisiensi pegawai, khususnya dalam konteks korporasi daerah seperti PDAM, masih jarang ditemukan. Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap*, dari sisi objek penelitian, kombinasi variabel, dan konteks operasional organisasi.

Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai bagaimana disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi dapat berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi pegawai pada PDAM Kota Kediri. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian dua faktor sumber daya manusia, yaitu disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi, secara bersamaan dalam konteks organisasi pelayanan publik daerah yang memiliki karakteristik operasional berbeda dibandingkan organisasi swasta maupun pekerjaan yang bersifat administratif. Secara akademis, penelitian ini diharapkan berandil dalam memperluas teori pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang mengulas variabel pemengaruh efisiensi karyawan. Sementara secara praktis, studi ini ditujukan untuk memformulasikan rekomendasi konkret bagi PDAM dalam mendesain strategi penguatan disiplin kerja di area lapangan, memperkuat fungsionalitas interaksi, sekaligus mengeskalisasi kualitas layanan operasional masyarakat [13].

METODE

Dalam penelitian ini menempatkan komitmen disiplin kerja lapangan serta efektivitas komunikasi sebagai variabel independen, sementara efisiensi pegawai diposisikan sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai basis metodologis melalui penerapan rancangan penelitian berupa analisis asosiatif-kausal. Penelitian ini ditujukan untuk menguji dan mengelaborasi interaksi sebab-akibat terkait pengaruh disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi terhadap efisiensi pegawai pada instansi PDAM Kota Kediri. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis secara statistik serta menjelaskan seberapa besar pengaruh antarvariabel yang diteliti. Desain penelitian ini menggunakan kerangka konseptual yang menempatkan disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi sebagai variabel independen yang memengaruhi efisiensi pegawai selaku variabel terikat. Operasionalisasi setiap variabel diwujudkan melalui penyusunan indikator yang bersumber dari landasan teoretis dan justifikasi riset terdahulu. Penyusunan instrumen ukur bagi masing-masing variabel didasarkan pada sintesis teori dan rekam jejak riset terdahulu. Penelitian ini mengambil objek pada seluruh personil pegawai di lingkungan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, dengan melibatkan pegawai di sektor administratif maupun staf operasional lapangan. Kajian ini mengidentifikasi total populasi sebanyak 100 pegawai berdasarkan data yang dihimpun. Guna merekrut responden, teknik sampling jenuh diaplikasikan secara penuh, di mana seluruh elemen yang ada dalam populasi dilekatkan statusnya sebagai sampel penelitian. Langkah ini diambil mengingat volume populasi yang masih dapat dijangkau, serta asumsi bahwa keseluruhan staf mampu merepresentasikan homogenitas fenomena yang diteliti. Atas dasar tersebut, jumlah sampel yang dilibatkan adalah 100 responden, setara dengan totalitas populasi yang tersedia.

Pengumpulan data mengandalkan instrumen kuesioner berbasis skala Likert 5 poin, yang diturunkan secara terstruktur dari indikator masing-masing variabel penelitian. Operasionalisasi variabel disiplin kerja lapangan dievaluasi berdasarkan indikator ketepatan waktu, ketaatan pada standar prosedur, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, sekaligus kepatuhan terhadap seluruh aturan kerja lapangan. Variabel efektivitas komunikasi diukur menggunakan indikator kejelasan pesan, ketepatan penyampaian informasi, pemahaman pesan, dan kelancaran koordinasi antarpegawai. Sementara itu, efisiensi pegawai diukur melalui indikator pencapaian tujuan kerja, penghematan sumber daya, dan pemanfaatan waktu secara optimal. Setiap indikator dirumuskan dalam beberapa pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden secara langsung maupun melalui formulir daring untuk mempercepat proses pengumpulan data. Sebelum instrumen disebarkan, kuesioner terlebih dahulu divalidasi dan diuji reliabilitasnya menggunakan program statistik SPSS. Berdasarkan estimasi korelasi *Pearson*, seluruh item dinyatakan valid karena perolehan koefisien *r*-hitung melampaui nilai kritis *r*-tabel pada taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menghasilkan nilai sebagai berikut variabel Y ($\alpha=0,795$), variabel X₁ ($\alpha=0,852$), dan variabel X₂ ($\alpha=0,888$). Seluruh nilai $\alpha>0,7$ sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Kajian ini mengandalkan pendekatan regresi linier berganda sebagai teknik analisis data, dengan memanfaatkan dukungan program statistik SPSS versi 25. Tahap awal yang dilakukan adalah pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar layak. Uji validitas dijalankan dengan mengorelasikan skor setiap item pernyataan terhadap skor total menggunakan teknik *Pearson*. Butir instrumen dikategorikan valid apabila koefisien *r*-hitung terbukti lebih besar daripada nilai kritis *r*-tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Setelah itu, uji reliabilitas menggunakan estimasi *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinilai

andal jika nilai koefisiennya melampaui 0,7. Pengujian ini membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi untuk merekam variabel disiplin kerja lapangan, efektivitas komunikasi, sekaligus efisiensi pegawai.

Setelah instrumen memenuhi kriteria kualitas, penelitian ini melanjutkan ke uji asumsi klasik yang mencakup tiga hal kritis, yaitu normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Normalitas residual diuji menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa sisa varians atau *error* mengikuti distribusi normal yang diperlukan agar estimasi model regresi bersifat efisien dan tidak bias. melalui indikator *tolerance* dan VIF. Ketentuan ideal untuk memastikan tidak adanya kolinearitas ganda yang tinggi antar-variabel bebas adalah perolehan angka VIF di bawah 10 serta nilai *tolerance* di atas 0,10, sehingga validitas kontribusi masing-masing variabel tetap terjaga. Terakhir adalah uji heteroskedastisitas yang memeriksa apakah variabilitas residual bersifat konsisten. Grafik scatterplot residual terhadap nilai prediksi digunakan untuk mendeteksi pola; distribusi acak menandakan homoskedastisitas, sedangkan pola sistematis menunjukkan adanya pelanggaran asumsi.

Setelah seluruh uji asumsi klasik terpenuhi, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengukur signifikansi dampak parsial dari disiplin kerja lapangan serta efektivitas komunikasi terhadap efisiensi pegawai menggunakan uji *t*. Selain itu, pengujian secara simultan juga dilakukan melalui uji *F* untuk mengonfirmasi kekuatan pengaruh secara bersama-sama. Temuan analisis ini didukung oleh estimasi koefisien determinasi R^2 untuk mengukur persentase kontribusi simultan dari variabel disiplin kerja lapangan serta efektivitas komunikasi dalam mengestimasi variabilitas efisiensi pegawai pada PDAM Kota Kediri. Dengan demikian, analisis tersebut memberikan gambaran mengenai besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap efisiensi pegawai.

Melalui penerapan tahapan analisis yang terstruktur tersebut, studi ini diproyeksikan dapat menyajikan estimasi yang objektif terkait implikasi disiplin kerja lapangan serta efektivitas komunikasi terhadap efisiensi kinerja pegawai di lingkungan PDAM Kota Kediri. Secara teoritis, temuan studi ini diproyeksikan mampu menambah literatur manajemen sumber daya manusia. Sementara secara praktis, hasil riset ini dapat menjadi rujukan strategis bagi manajemen PDAM dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, terutama untuk mengeskalisasi kedisiplinan lapangan serta memperkuat efektivitas komunikasi demi mengoptimalkan efisiensi kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Riset ini bertujuan guna menguji dan membuktikan sejauh mana pengaruh disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi dalam mendongkrak tingkat efisiensi karyawan pada PDAM Kota Kediri. Pengumpulan data mengandalkan kuesioner yang disebarkan kepada 100 pegawai PDAM Kota Kediri sebagai responden. Adapun tahapan analisis data menerapkan teknik regresi linier berganda untuk mengevaluasi sejauh mana variasi variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. *Output* pengolahan data tersebut menjadi dasar untuk mengonfirmasi dampak parsial maupun simultan dari disiplin kerja lapangan serta efektivitas komunikasi terhadap efisiensi pegawai. Argumentasi dalam pembahasan diturunkan langsung dari hasil uji hipotesis serta dikonfirmasi dengan kerangka teoritis dan kajian terdahulu yang sejalan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas diterapkan guna memastikan sejauh mana item-item pertanyaan dalam kuesioner memiliki akurasi untuk mengukur konsep operasional yang ingin dievaluasi. Validitas instrumen dievaluasi melalui teknik korelasi Pearson yang menghubungkan skor tiap indikator dengan skor total kumulatif pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Butir instrumen dikategorikan valid jika koefisien *r*-hitung $\geq$ *r*-tabel. Analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja lapangan, efektivitas komunikasi, dan efisiensi pegawai memiliki nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel yaitu sebesar 0,1966, sehingga seluruh item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan setelah instrumen dinyatakan valid. Alat ukur yang andal merepresentasikan tingkat konsistensi hasil data yang setara, meskipun diaplikasikan secara berulang terhadap subjek atau objek penelitian yang sama. Uji reliabilitas diorientasikan untuk meminimalkan bias serta kesalahan pengukuran pada variabel, sehingga menjamin stabilitas dan keterandalan *output* data walaupun diuji secara berulang. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha*, yaitu apabila nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel, sedangkan apabila nilainya kurang dari 0,60 maka instrumen dinilai belum reliabel.

Temuan uji validitas mengonfirmasi bahwa seluruh butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja lapangan, efektivitas komunikasi, serta efisiensi pegawai memiliki nilai *r*-hitung $>$ *r*-tabel (0,1966). Dengan demikian, seluruh item instrumen tersebut dikategorikan valid. Temuan uji reliabilitas menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar

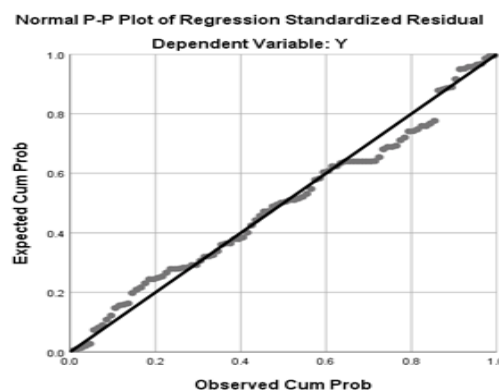
0,795 untuk efisiensi pegawai (Y), 0,852 untuk disiplin kerja lapangan (X_1), dan 0,888 untuk efektivitas komunikasi (X_2). Mengingat seluruh koefisien tersebut melampaui ambang batas minimum, maka alat ukur yang digunakan dinyatakan memenuhi prasyarat reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi

Penerapan uji asumsi klasik dalam model regresi linier berganda menjadi prasyarat krusial untuk menjamin bahwa hasil estimasi yang diperoleh bersifat valid, tidak bias, dan memenuhi kaidah akuntabilitas statistik. Asumsi utama dalam pengujian ini meliputi normalitas residual, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas. Ketiga asumsi tersebut menjadi dasar penting agar hasil uji t dan uji F yang diperoleh benar-benar mencerminkan hubungan antarvariabel secara akurat. Jika salah satu asumsi dilanggar, maka hasil analisis dapat menjadi kurang tepat dan berpotensi menyesatkan dalam penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam menguji pengaruh disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi terhadap efisiensi pegawai pada PDAM Kota Kediri telah memenuhi persyaratan analisis. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, hasil pengujian regresi dapat memberikan gambaran hubungan antarvariabel secara lebih akurat.

Uji Normalitas

Asumsi normalitas residual mewajibkan bahwa galat atau *error* dalam model regresi terdistribusi secara normal. Hal ini penting agar estimasi yang dihasilkan tetap efisien dan agar pengujian statistik, seperti nilai signifikansi, dapat dipercaya. Pengujian normalitas dalam studi ini menerapkan metode Kolmogorov-Smirnov, yang menghasilkan koefisien signifikansi sebesar 0,099. Angka tersebut berada di atas standar signifikansi 0,05, yang berarti data residual berdistribusi normal. Terpenuhinya asumsi normalitas ini mengonfirmasi kelayakan model regresi untuk mengestimasi dampak disiplin kerja lapangan serta efektivitas komunikasi terhadap efisiensi pegawai.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan tampilan grafik *normal p-plot* menunjukkan bahwa titik-titik data residual menyebar di sepanjang garis diagonal serta tidak menunjukkan deviasi yang ekstrem. Karakteristik visual ini menandakan terpenuhinya asumsi normalitas, yang berarti model regresi yang dibangun telah memenuhi kriteria kelayakan statistik. Secara substantif, temuan ini mengonfirmasi bahwa data empiris memiliki sebaran yang ideal serta terbebas dari penyimpangan yang signifikan dari pola distribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi dalam penelitian ini layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut, seperti uji t dan uji F. Dengan demikian, hubungan antara variabel disiplin kerja lapangan, efektivitas komunikasi, dan efisiensi pegawai pada PDAM Kota Kediri dapat dianalisis menggunakan pendekatan statistik parametrik.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan guna mendeteksi ada tidaknya korelasi linier yang kuat di antara sesama variabel independen. Sebuah model regresi dikategorikan ideal apabila terbebas dari indikasi multikolinearitas antarvariabel bebas tersebut.

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

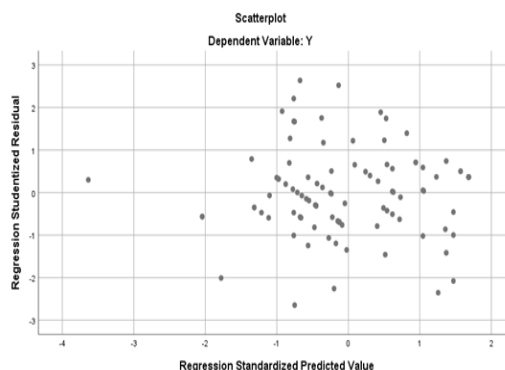
Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin kerja lapangan (X1)	0,384	2,602
Efektivitas komunikasi (X2)	0,384	2,602

Sumber: diolah 2026

Hasil estimasi multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 serta koefisien *Tolerance* > 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mendeteksi ada tidaknya ketimpangan varians residual di antara seluruh titik pengamatan dalam model regresi. Estimasi yang ideal menghendaki ketidakhadiran gejala tersebut, atau dengan kata lain, varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual absolut, diperoleh hasil bahwa seluruh variabel memiliki nilai $p > 0,05$. Hasil tersebut didukung oleh grafik scatterplot yang menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi non-heteroskedastisitas dalam model ini telah terpenuhi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data dengan IBM SPSS 25

Uji Linieritas

Uji linearitas diterapkan untuk mengonfirmasi kelayakan hubungan garis lurus (linear) antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Prosedur ini menjadi salah satu prasyarat mutlak sebelum melangkah pada estimasi regresi linear. Eksistensi hubungan linear ini penting agar hasil analisis regresi dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel secara akurat. Pengujian linearitas dalam penelitian ini mengaplikasikan metode *Analysis of Variance* (ANOVA) dalam uji linearitas. Pengambilan keputusan didasarkan pada parameter signifikansi (Sig.) pada baris *Deviation from Linearity*. Apabila koefisien signifikansi tersebut melampaui 0,05, maka hubungan antarvariabel terkonfirmasi bersifat linear.

Berdasarkan luaran uji linearitas menunjukkan koefisien *Deviation from Linearity* antara disiplin kerja lapangan (X_1) dan efisiensi pegawai (Y) senilai $0,038 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan adanya penyimpangan tipis terhadap pola hubungan linear yang sempurna. Namun demikian, perolehan signifikansi *Linearity* sebesar 0,000 (< 0,05) membuktikan bahwa disiplin kerja lapangan memiliki keterkaitan linear yang sangat signifikan terhadap efisiensi pegawai. Sementara itu, korelasi antara efektivitas komunikasi (X_2) dan efisiensi pegawai (Y) mencatat nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,403 (> 0,05). Angka tersebut mengonfirmasi bahwa interaksi antarvariabel telah membentuk pola yang linear sesuai dengan asumsi klasik. Secara keseluruhan, kedua variabel independen terbukti memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap efisiensi pegawai, merujuk pada perolehan nilai signifikansi aspek *Linearity* yang mencapai 0,000 (< 0,05).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil luaran analisis regresi linier berganda yang mencakup estimasi koefisien serta tingkat signifikansi dari tiap-tiap variabel telah dirangkum secara rinci pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Efisiensi Pegawai (Y)	3.531	2.206	0.030
Disiplin kerja lapangan (X ₁)	0.238	3.687	0.000
Efektivitas komunikasi (X ₂)	0.279	4.708	0.000

Sumber: diolah 2026

Berdasarkan hasil uji parsial, ditemukan bahwa efisiensi pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel disiplin kerja lapangan ($\beta = 0,238$; Sig. $< 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa ketika penerapan disiplin kerja di lapangan semakin diperketat atau ditingkatkan, maka output efisiensi kerja yang dihasilkan oleh pegawai juga akan mengalami peningkatan. Temuan ini mendukung kajian empiris dari Purwati et al. (2026) yang membuktikan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan memiliki keterkaitan searah terhadap optimalisasi efisiensi kerja [14]. Selanjutnya, variabel efektivitas komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi pegawai ($\beta = 0,279$; Sig. $< 0,001$). Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Adiyanto et al. (2022), yang menunjukkan bahwa selain faktor disiplin, efektivitas komunikasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai [15]. Dengan kata lain, hubungan komunikasi yang berjalan dengan baik di dalam organisasi akan menstimulasi peningkatan efisiensi kerja pegawai saat menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan seluruh hasil analisis tersebut, model persamaan regresi linear yang terbentuk dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 3,531 + 0,238X_1 + 0,279X_2$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,531 mengindikasikan bahwa apabila variabel disiplin kerja lapangan (X₁) dan efektivitas komunikasi (X₂) bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai efisiensi pegawai (Y) sebesar 3,531. Koefisien regresi disiplin kerja lapangan sebesar 0,238 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja lapangan akan meningkatkan efisiensi pegawai sebesar 0,238 satuan. Sedangkan koefisien regresi efektivitas komunikasi sebesar 0,279 menunjukkan bahwa setiap peningkatan efektivitas komunikasi akan meningkatkan efisiensi pegawai sebesar 0,279 satuan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, variabel efektivitas komunikasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap efisiensi pegawai dibandingkan dengan disiplin kerja lapangan. Fakta ini memperlihatkan bahwa meski disiplin lapangan dan komunikasi sama-sama berpengaruh positif serta signifikan, interaksi komunikasi yang berkualitas di lingkungan PDAM Kota Kediri memiliki daya dorong yang lebih dominan terhadap pencapaian efisiensi kerja karyawan.

Koefisiensi Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) berfungsi sebagai tolok ukur statistik untuk menilai sejauh mana seluruh variabel bebas (independen) mampu memprediksi atau menerangkan fluktuasi yang terjadi pada variabel terikat (dependen) di dalam model estimasi regresi. Melalui pengujian data dengan bantuan IBM SPSS 25, ditemukan nilai R Square mencapai 0,673. Angka ini mengindikasikan bahwa kontribusi simultan dari variabel disiplin kerja lapangan (X₁) dan efektivitas komunikasi (X₂) dalam menerangkan variasi tingkat efisiensi pegawai (Y) di PDAM Kota Kediri adalah sebesar 67,3%. Dengan kata lain, sebagian besar perubahan tingkat efisiensi pegawai dapat dijelaskan melalui penerapan disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi yang baik dalam organisasi. Sementara itu, kontribusi sisanya yaitu sebesar 32,7% bersumber dari variabel-variabel lain di luar kerangka penelitian ini yang tidak dianalisis secara langsung. Aspek-aspek eksternal tersebut dapat berupa tingkat kompetensi karyawan, motivasi, kenyamanan lingkungan kerja, kepuasan dalam bekerja, kepemimpinan, atau determinan organisasi lainnya yang turut mengintervensi efisiensi pegawai.

Hasil Uji t

Pengujian secara parsial menggunakan uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan pengaruh individu dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui pengujian ini, dampak dari masing-masing variabel independen dapat dinilai secara mandiri terlepas dari intervensi variabel bebas lainnya di dalam model. Fokus pengujian dalam analisis ini adalah untuk mengevaluasi apakah faktor disiplin kerja lapangan (X₁) dan efektivitas komunikasi (X₂) secara parsial membawa pengaruh nyata terhadap efisiensi kerja karyawan (Y) pada PDAM Kota Kediri, menggunakan batas kesalahan atau signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, besaran serta arah kontribusi dari setiap variabel bebas terhadap efisiensi kerja pegawai dipaparkan di bawah ini:

Pengaruh Disiplin Kerja Lapangan Terhadap Efisiensi Pegawai

Melalui hasil pengujian hipotesis secara parsial, variabel disiplin kerja lapangan (X₁) terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap efisiensi pegawai. Hal ini mengonfirmasi bahwa kepatuhan serta

kedisiplinan yang ditunjukkan pegawai saat berada di lapangan menjadi salah satu faktor penentu dalam mengoptimalkan efisiensi kerja mereka. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa optimalisasi kedisiplinan di kalangan pegawai akan berbanding lurus dengan peningkatan efisiensi kerja yang dicapai. Sikap disiplin yang tertanam kuat seperti ketaatan pada regulasi, manajemen waktu yang presisi, serta komitmen terhadap tugas menjadi fondasi utama dalam memangkas pemborosan sumber daya dan memaksimalkan hasil kerja. Hasil analisis ini sejalan dengan studi literatur dari Sahara et al. (2023) melalui risetnya yang bertajuk "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri". Menariknya, kedua penelitian yang sama-sama mengambil lokus pada rumpun Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) ini sama-sama membuktikan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan menjadi faktor yang berpengaruh signifikan terhadap output kinerja organisasi [16]. Meskipun terdapat perbedaan pada variabel dependen yang diteliti, kedua hasil pengujian ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen vital dalam mendorong optimalisasi potensi SDM di lingkungan internal PDAM.

Pengaruh Efektivitas Komunikasi Terhadap Efisiensi Pegawai

Melalui hasil pengujian hipotesis secara parsial, variabel efektivitas komunikasi (X_2), diperoleh temuan bahwa efektivitas komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi pegawai. Fenomena ini mengisyaratkan bahwa efektivitas komunikasi yang terbangun di dalam instansi akan menstimulasi peningkatan efisiensi kerja karyawan. Ketika pertukaran informasi di dalam organisasi berjalan dengan lancar tanpa hambatan, hal tersebut akan meminimalkan kesalahan kerja dan mempercepat penyelesaian tugas-tugas operasional. Temuan dalam riset ini memperkuat kesimpulan dari studi terdahulu yang dilakukan oleh Adiyanto et al. (2022) dengan judul "Efektivitas Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Pegawai di Terminal Terpadu Merak". Melalui analisisnya, mereka juga menegaskan bahwa sistem komunikasi organisasi yang berjalan secara efektif mampu memberikan kontribusi positif serta signifikan dalam mendorong performa para pegawai.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks riset ini, Uji F difungsikan untuk membuktikan apakah faktor disiplin kerja lapangan (X_1) dan efektivitas komunikasi (X_2) secara bersama-sama memberikan dampak nyata terhadap efisiensi pegawai (Y) pada PDAM Kota Kediri. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F hitung sebesar 99,938 dengan nilai F tabel sebesar 3,09 serta tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik serta komunikasi yang efektif dalam organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat efisiensi kerja pegawai pada PDAM Kota Kediri.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menjawab tujuan utama, yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi terhadap efisiensi pegawai pada PDAM Kota Kediri. Melalui metode kuantitatif serta pengujian regresi linear berganda, ditemukan bahwa efisiensi pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor disiplin kerja lapangan. Di samping itu, variabel efektivitas komunikasi juga memperlihatkan tren yang sama, di mana kualitas interaksi yang efektif di dalam organisasi terbukti membawa pengaruh positif serta signifikan terhadap pencapaian efisiensi pegawai. Di samping itu, pengujian secara bersama-sama membuktikan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang signifikan secara simultan dalam memacu peningkatan efisiensi kerja karyawan. Temuan dari riset ini menegaskan bahwa kombinasi antara disiplin kerja di lapangan dan pola komunikasi yang sehat antarpegawai sangat menentukan terciptanya operasional kerja yang lebih terarah serta efisien. Namun jika dikomparasikan, variabel efektivitas komunikasi terbukti memiliki daya dorong yang lebih kuat dan dominan dalam mengoptimalkan produktivitas serta efisiensi pegawai pada PDAM Kota Kediri.

State of the art atau kebaruan penelitian ini dibuktikan melalui integrasi pengujian disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi terhadap efisiensi kerja staf pada konteks organisasi layanan publik lokal. Fokusnya perusahaan penyedia layanan air bersih yang memiliki karakteristik pekerjaan lapangan dengan tingkat mobilitas, koordinasi, dan ketepatan pelaksanaan tugas yang tinggi. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efisiensi pegawai pada sektor pelayanan publik. Oleh karena itu, riset ini tidak

hanya memvalidasi temuan-temuan masa lalu terkait krusialnya faktor disiplin kerja dan efektivitas komunikasi, melainkan juga menyajikan kebaruan data empiris pada sektor Badan Usaha Milik Daerah, sebuah ranah organisasi publik lokal yang sejauh ini masih jarang dieksplorasi secara mendalam.

Pada tataran praktis, temuan riset ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan strategis bagi manajemen PDAM Kota Kediri dalam menyusun kebijakan peningkatan efisiensi kerja. Langkah tersebut dapat diakomodasi melalui penegakan disiplin operasional di lapangan yang lebih ketat, peningkatan mutu komunikasi internal, serta penyalarsan koordinasi lintas unit kerja guna mewujudkan proses bisnis yang lebih optimal. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu disiplin kerja lapangan dan efektivitas komunikasi, dalam menjelaskan efisiensi pegawai.

Rekomendasi bagi studi berikutnya adalah memperluas generalisasi temuan dengan menyasar berbagai korporasi daerah atau lembaga publik yang memiliki profil operasional dan beban kerja lapangan berbeda. Peneliti selanjutnya juga disarankan mengeksplorasi determinan efisiensi pegawai secara lebih komprehensif melalui penambahan variabel baru seperti tingkat kepuasan kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi. Penggunaan pendekatan penelitian kualitatif atau metode campuran (*mixed method*) juga direkomendasikan agar dapat menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi pegawai mengenai penerapan disiplin kerja lapangan, efektivitas komunikasi, serta faktor-faktor lain yang mendukung peningkatan efisiensi kerja. Dengan pendekatan tersebut, diharapkan mampu memperluas sekaligus memperdalam teori terkait berbagai faktor penentu optimalisasi efisiensi pegawai dalam organisasi pelayanan publik dapat dikembangkan secara lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Publicuho J, Basri M, Arsal R, Ilmu S, Negara A, Halu U, et al. Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi dinas sosial kota kendari 1 2022;5:1127–38.
- [2] Arina I. Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai) (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang) 2021;2.
- [3] Dionisius Wao, SE. M. Dionisius Wau Pengaruh Pengelolaan Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Nias Selatan 2020;3:26–33.
- [4] Farhan R. The Influence Of Work Discipline , Work Motivation And Work 2023:72–83.
- [5] Prasetyo MA, Kusumaningtyas D, Raharjo IB. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Rafiesa Shuttlecock 2023.
- [6] Paramarini BA, Zulistiani Z, Damayanti S. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pdam Tirta Dhaha Kota Kediri 2023.
- [7] Saputra A. Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Aparat Desa Tilote Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo 2024;3:46–52.
- [8] Asriadi. Komunikasi efektif dalam organisasi 2020;2:175–81.
- [9] Kurniawan MA, Soeprajitno ED, Raharjo IB. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Pare 2023.
- [10] Aprilia CD, Mustari M, Sumardi L, Setiadi D. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan Tata Kelola Administrasi Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Dompu 2025;9. <https://doi.org/10.29303/jpap.v9i2.1115>.
- [11] Taimenas DMY, Nursiani NP, Neno MS, Timuneno T. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Flobamor Kupang 2023:119–23.
- [12] Widayanto L, Budiati Y, Indarto I. Pengaruh Efektivitas Komunikasi Dan Information Technology Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan Pada PT Adhi Persada Gedung 2023.
- [13] Sugiyono PD. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. 2023.
- [14] Purwati H, Bindosano R, Lule B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efisiensi Operasional dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Lembaga Pendidikan Keagamaan Swasta 2026;4:4107–16.
- [15] Adiyanto Y, Fatah A, Supriyatna Y. Efektivitas Komunikasi Organisasi Dan Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai Di Terminal Terpadu Merak 2022;1:18–35.
- [16] Sahara AST, Meilina R, Raharjo IB. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri 2023.