

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Lebak

Zakiyya Tunnufus

Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonseia

Article Info	Abstract
<p>Keywords: Work Discipline, Communication, Employee Performance</p> <p>Corresponding Author: zakiyyatunnufus@gmail.com</p>	<p><i>Employee performance is an important foundation for the performance of an agency. Generally, in an organization or agency always want employees to have good performance or achievements. The level of success of an organization or agency depends on employee performance. One of the efforts to improve employee performance is by paying attention to work discipline and communication within the organization. This study aims: (1) To determine the effect of work discipline on the performance of the employees of the Cooperative and Small and Medium Enterprises Office of Lebak Regency. (2) To determine the effect of communication on the employee performance of the Cooperative and Small and Medium Enterprises Office of Lebak Regency. (3) To determine the effect of work discipline and communication on the performance of the employees of Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak. The research method used is using quantitative methods. The population in this study were 35 people. The research sample used saturated samples. The analysis technique in this study uses multiple regression analysis techniques, analysis of the correlation coefficient, the coefficient of determination, the T test and the F test with the SPSS version 20 program. The results showed partially work discipline had a positive and significant effect on employee performance. Partially communication has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile work discipline and communication together have a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 78.6% to employee performance and the remaining 21.4% is contributed by other variables not examined. In this study, to improve employee performance in order to pay attention to work discipline, especially the dimensions of attendance and communication, especially the dimensions of internal communication..</i></p> <p>Kinerja pegawai merupakan pondasi penting bagi kinerja sebuah instansi. Umumnya dalam suatu organisasi atau instansi selalu menginginkan pegawainya memiliki kinerja atau prestasi yang baik. Tingkat keberhasilan suatu organisasi atau instansi tergantung kepada kinerja pegawai, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan</p>

Penelitian ini bertujuan : (1) untuk mendapatkan data empirik pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lebak. (2) untuk mendapatkan data empirik pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lebak. (3) untuk mendapatkan data empirik pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lebak. Metode penelitian yang gunakan yaitu menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, Uji T dan Uji F dengan program SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara parsial komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu secara bersama – sama disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 78,6% terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya 21,4% dikontribusi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memperhatikan disiplin kerja khususnya dimensi absensi dan komunikasi khususnya dimensi komunikasi internal.

©2021 EJSM. All rights reserved

Pendahuluan

Koperasi merupakan salah satu pilar yang berperan penting di Indonesia, karena koperasi di dalam sistem perekonomian merupakan soko guru. di Indonesia setiap provinsinya memiliki dinas koperasi, usaha kecil dan menengah, begitu juga pada Provinsi Banten. Provinsi Banten memiliki 4 kabupaten dan 4 kota salah satunya yaitu Kabupaten Lebak. Kabupaten Lebak kewenangan Otomoni Daerah dibidang perkoperasian dan UKM dikelola oleh dinas koperasi, usaha kecil dan menengah berdasarkan peraturan Bupati nomor 39 tahun 2016 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Suatu organisasi yang berorientasi kepada pelayanan, seperti halnya instansi pemerintah berusaha agar semua sumber daya yang dimiliki dapat didayagunakan secara optimal, sehingga perlu pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif merupakan salah satu ciri sumber daya manusia yang berkinerja baik. Jika sumber daya manusia (kita sebut selanjutnya sebagai pegawai) memiliki kinerja yang baik/tinggi, maka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan disertai rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” (Kasmir, 2019:182). Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja pegawai.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar - benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Pegawai merupakan penggerak organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya

agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mendorong pencapaian kinerja terbaik, instansi/perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi/perusahaan.

Menurut Colquitt, (dalam Kasmir, 2019:183) “kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi”. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi/instansi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan instansi akan tercapai.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. “kinerja pegawai menggambarkan perilaku yang dilakukan pegawai selama di tempat kerja yang memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi”. (Campbell dalam Kaswan dan Ade, 2015:153).

Kinerja pegawai adalah salah satu kunci yang penting bagi instansi pemerintah sebab setiap instansi tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota/pegawai nya. Untuk itu suatu instansi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Namun demikian jika dilihat dari fenomena yang ada pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Lebak, terlihat kinerja pegawai masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal, di antaranya seperti di bawah ini :

Tabel Data Base Koperasi Di Kabupaten Lebak

No	Uraian	satuan	Tahun		
			2017	2018	2019
1	Jumlah Koperasi	Unit	840	843	859
2	Koperasi Aktif	Unit	670	521	547
3	Koperasi Tidak Aktif	Unit	170	322	312
4	Jumlah Anggota	Orang	105.467	105.593	106.842
5	Rapat Anggota Tahunan	Unit	149	162	195

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM kabupaten Lebak

Berdasarkan data pada Tabel kinerja dari dinas koperasi dapat dikatakan baik, jumlah koperasi setiap tahun dari tahun 2017 jumlah koperasi 840 hingga tahun 2019 semakin berkembang menjadi 859. tetapi jumlah koperasi yang tidak aktif terlihat bertambah dari tahun 2017 berjumlah 170 unit hingga tahun 2019 menjadi 312 yang tidak aktif. Berdasarkan pada data-data dan fakta di atas kemudian menimbulkan anggapan bahwa kinerja Dinas Koperasi Dan UKM dalam pembinaan koperasi belum bisa dikatakan baik. Hal ini berdasarkan fenomena mengenai kinerja dari Dinas Koperasi sebagai berikut, antara lain kurang terlihatnya keberadaan koperasi dengan jumlah data yang banyak, masih banyaknya koperasi yang mati suri atau tidak aktif, masih banyaknya koperasi yang tidak menyelenggarakan rapat anggota tahunan (RAT). Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pembinaan koperasi yang dilakukan Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak belum mampu untuk mencapai tujuan yang di inginkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh melalui kelembagaan koperasi.

Karena tidak ada pemerataan bantuan modal yang diberikan oleh Dinas Koperasi UKM Kabupaten Lebak kepada koperasi-koperasi. Karena terjadinya ketidak pemerataan bantuan modal ini, maka bantuan-bantuan modal yang ada menjadi kurang tepat sasaran kepada koperasi-koperasi yang memang sangat membutuhkan modal. Padahal bantuan modal sangat diperlukan oleh koperasi

yang memang membutuhkan untuk menjaga agar koperasi itu tetap tumbuh dan mampu untuk terus berjalan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa gagalnya pembinaan koperasi yang dilakukan dikarenakan kurang berjalannya usaha dari koperasi itu sendiri dan kemudian dikarenakan tidak jalannya usaha atau kegiatan yang dijalankan koperasi itu. Dari sini dapat kita simpulkan kalau tidak aktifnya koperasi yang ada dikarenakan tidak jalannya usaha-usaha atau kegiatan-kegiatan yang dijalankan oleh koperasi yang tidak aktif tersebut. Di sinilah seharusnya peran pembinaan yang dilakukan Dinas Koperasi. Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Koperasi seharusnya tidak hanya sekedar memeriksa RAT koperasi, menjalankan prosedur berdasarkan Undang - Undang , dan mendata koperasi saja. Tetapi pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Koperasi UKM Kabupaten Lebak harus mampu mengarahkan dan membina usaha-usaha dan kegiatan yang dijalankan koperasi di Kabupaten Lebak agar dapat terus berjalan. Karena apabila kegiatan dan usaha koperasi berjalan, maka tentunya koperasi itu akan tetap aktif dan tumbuh. Apabila koperasi terus aktif dan tumbuh maka tentunya tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui koperasi itu dapat tercapai. Jadi monitoring dan evaluasi koperasi harus lebih diarahkan kepada usaha dan kegiatan yang dijalankan oleh setiap koperasi. Sehingga apabila ditemukan masalah dalam usaha koperasi maka pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak juga mampu untuk diarahkan kepada usaha-usaha dan kegiatan yang dijalankan koperasi di Kabupaten Lebak sehingga usaha dan kegiatan koperasi dapat terus berjalan.

Dari hasil analisis ini, maka kinerja Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak dalam pembinaan koperasi dapat dikatakan belum efektif karena pembinaan yang dilakukan seperti monitoring dan evaluasi belum sampai kepada pembinaan dalam kegiatan dan usaha-usaha yang dijalankan oleh koperasi, sehingga hal itu lah yang membuat koperasi sulit untuk bertahan karena masalah- masalah yang berkaitan dengan usaha dan kegiatan koperasi tersebut tidak dapat dipecahkan, dan membuat koperasi menjadi tidak aktif sehingga sulit mencapai tujuan kesejahteraan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, di antaranya adalah disiplin kerja dan komunikasi. Indikator pengukuran kinerja pegawai salah satunya adalah “disiplin waktu adalah tingkat ketepatan waktu dan kehadiran”. Di bawah ini penulis sajikan tabel rekap absensi setiap bulannya selama 3 tahun berurut – turut yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Lebak.

Rekap Daftar Hadir Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak Tahun 2017, 2018 Dan 2019

No	Bulan	Jumlah pegawai	Tidak Hadir Tanpa Keterangan		
			Tahun		
			2017	2018	2019
1	Januari	35	0	0	2
2	Februari	35	0	2	0
3	Maret	35	2	0	0
4	April	35	1	2	0
5	Mei	35	2	0	2
6	Juni	35	0	2	0
7	Juli	35	0	1	1
8	Agustus	35	1	0	0
9	September	35	1	0	3
10	Oktober	35	2	0	2
11	November	35	1	1	0
12	Desember	35	0	1	2
Total			10	9	12

Sumber : *Data diolah Peneliti, 2020*

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa absensi pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak tahun 2017, 2018 dan 2019 dalam hal kehadiran terlihat dalam setiap bulan masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. terlihat setiap bulan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan di lingkungan Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak mengalami naik turun. terlihat pada tahun 2019 tidak hadir tanpa keterangan cukup meningkat dengan jumlah 12 pegawai. pada tahun 2017 terdapat 10 pegawai dan pada tahun 2018 terdapat 9 pegawai yang absen tanpa keterangan. Data ini menjelaskan bahwa pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Lebak masih memiliki permasalahan tentang disiplin kerja dalam hal ini kesadaran untuk menta'ati aturan disiplin secara cermat dan tertib. Selain itu, hasil observasi saat penelitian yang dilakukan oleh penulis permasalahan disiplin juga terletak pada masih terdapatnya pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja, hanya 3-5 orang yang tepat waktu datang kembali ke kantor setelah jam istirahat dan pulang lebih cepat dari ketentuan jam kerja.

Dari pernyataan tersebut hal ini menunjukkan sebagian pegawai masih melakukan tindakan tidak disiplin di luar dari tugas dinas luar pegawai. Hal tersebut dapat menyebabkan pekerjaan terganggu dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu karena jam kerja yang digunakan tidak sesuai dengan yang sudah ditetapkan akibat dari tidak disiplinnya pegawai. Jika hal tersebut terus terjadi, maka akan berdampak pada pencapaian hasil kerja sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan tingkat disiplin pegawai sehingga tujuan instansi tercapai sesuai dengan rencana.

Disiplin di definisikan "prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur" (Simamora, 2012). Maka dalam hal ini seorang pemimpin/atasan dalam sebuah instansi harus bersikap tegas terhadap pegawai yang masih belum mengindahkan aturan - aturan dalam disiplin kerja. Alternatif untuk meningkatkan pemberdayaan para pegawai salah satunya dengan meningkatkan disiplin, keberadaan disiplin menjadi sangat penting karena disiplin dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan.

Selain disiplin kerja, faktor komunikasi juga perlu dipertimbangkan oleh pegawai. komunikasi yang baik dan tepat akan memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan kerja pegawai. Seperti diketahui bahwa dalam organisasi terdapat individu-individu berbeda karakter yang harus menggabungkan diri dalam tim-tim kerja, komunikasi yang seharusnya dikembangkan dengan baik. Melalui komunikasi yang baik setiap pegawai dapat mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Menurut Tubbs dan Moss (dalam sinambela, 2012) "komunikasi yang efektif paling tidak menimbulkan lima hal, seperti pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan".

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Lebak memiliki 4 bidang yang saling berhubungan dalam proses mencapai tujuannya. Tentunya komunikasi sangat diperlukan, seperti rencana yang dihasilkan tentu saja perlu dikomunikasikan kepada seluruh anggota organisasi, pengkomunikasian kinerja yang diinginkan sebaiknya dilakukan dua arah antara atasan dengan bawahan. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas kerja berjalan sebagaimana mestinya dan masalah dapat dikenali sebelum berkembang.

Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (UKM) terdiri dari 4 bidang dan setiap bidangnya dalam menyelesaikan pekerjaan saling tumpang tindih dengan bidang yang lain artinya ada keterkaitan dalam pekerjaannya, seperti bidang pengawasan dan pengendalian (wasdal) koperasi dengan bidang kelembagaan koperasi. Pada saat bidang pengawasan dan pengendalian koperasi turun kelapangan untuk mendata jumlah koperasi dan terdapat koperasi yang bangkrut karena alasan tertentu seperti kurangnya sumber daya yang paham tentang pengelolaan koperasi, sedikitnya yang minat masyarakat pada perkoperasian. Tetapi oleh bidang pengawasan dan pengendalian tidak dilaporkan pada bagian bidang kelembagaan koperasi, maka itu akan berdampak pada ketidaktahuan kenapa koperasi tersebut bisa bangkrut, padahal informasi tersebut dibutuhkan untuk program ke depannya agar bagian kelembagaan nanti selanjutnya akan mengadakan pelatihan dan sosialisasi terkait permasalahan yang ditemukan pada koperasi yang bermasalah tersebut.

Data jumlah UKM yang ada di Kabupaten Lebak diurus oleh Bidang pemberdayaan UKM, tetapi saat bidang Pemberdayaan UKM turun kelapangan ternyata terdapat tambahan jumlah UKM yang baru. Kemudian bidang pemberdayaan UKM lupa atau tidak melaporkannya kepada bidang pengawasan dan pengendalian, maka secara dari itu bidang pengawasan dan pengendalian tidak tahu jika ada jumlah UKM yang bertambah padahal bagian pengawasan dan pengendalian membutuhkan informasi tersebut karena dalam bidang pengawasan dan pengendalian terdapat bagian sub bidang data dan informasi koperasi dan UKM. Maka dari itu komunikasi yang tidak tersampaikan dengan baik akan berdampak pada pencapaian kinerja pegawai karena adanya kekeliruan yang seharusnya tidak terjadi dan bisa diatasi. Komunikasi antara satu dengan yang lain, antara bidang satu dengan bidang yang lainnya, antara atasan dan bawahan komunikasi harus terjalin baik dan tepat.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif. metode kuantitatif dapat untuk melihat hubungan antar dua variabel atau lebih dengan pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel dengan instrument yang di kuantifisir dengan skala likert. Menurut Nanang Martono dalam Sudaryono, (2019:98) “penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menganalisis bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain.”.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lebak yang berjumlah 35 Pegawai. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan Non-Probability Sampling “adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel digunakan apabila representasi/keterwakilan sampel tidak penting (Juliansyah, 2011:154)”. dengan teknik sampel jenuh (Boring Sampling) yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Berdasarkan keterangan tersebut maka peneliti menggunakan teknik sensus dengan jumlah pegawai 35 orang di jadikan responden semua.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.137	4.737		-0.873	0.389
Disiplin Kerja	0.506	0.181	0.263	2.799	0.009
Komunikasi	1.434	0.186	0.726	7.716	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS V 20

Menjelaskan hasil uji parsial (uji statistic t) mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian (H1) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak

Berdasarkan perhitungan diatas, tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukkan thitung 2,799 maka nilai signifikansi ($0,009 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan hasil thitung 2,799 dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan ttabel pada nilai signifikansi 5% : $n-k-1 : 35-2-1 = 32$ sehingga diperoleh ttabel 2,03693 dengan demikian H_1 diterima karena $thitung > ttabel$ ($2,799 > 2,03693$) artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian (H2) Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak

Berdasarkan perhitungan diatas, tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukkan thitung 7,716 maka nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan hasil thitung 7,716 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan ttabel pada nilai signifikansi 5% : $n-k-1 : 35-2-1 = 32$ sehingga diperoleh ttabel 2,03693 dengan demikian H_2 diterima karena $thitung > ttabel$ ($7,716 > 2,03693$) artinya Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1747.279	2	873.639	58.904	.000 ^b
	Residual	474.607	32	14.831		
	Total	2221.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja

Sumber: SPSS V 20

Menjelaskan hasil uji signifikansi secara simultan (uji statistic f) sebagai berikut, Jika nilai sig lebih kecil dari 5% atau 0,05, maka dari hasil signifikansi output SPSS Versi 20 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan signifikan. Berdasarkan hasil Fhitung > Ftabel ($58,904 > 3,28$) dengan demikian dapat diartikan bahwa H_3 diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak

Berdasarkan pada hasil uji t, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% kemudian dari hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukkan thitung 2,779 maka nilai signifikansi ($0,009 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan hasil thitung 2,779 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan menentukan ttabel pada nilai signifikansi 5% : $n-k : 35-2-1 = 32$ sehingga diperoleh ttabel 2,03693 dengan demikian H_1 diterima karena $thitung > ttabel$ ($2,779 > 2,03693$) artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Meri Revita (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi” menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak

Berdasarkan pada hasil uji t, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% kemudian dari hasil pengujian SPSS Versi 20 menunjukkan thitung 7,716 dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan hasil thitung 7,716 kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan

menentukan ttabel pada nilai signifikansi 5% : $n-k : 35-2-1 = 32$ sehingga diperoleh ttabel 2,03693 dengan demikian H_2 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,716 > 3,28$) artinya Komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Puspita Wardhani, Leonardo Budi Hasiolan dan Maria Magdalena Minarsih (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang), menyimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan, disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi yaitu 0,009 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. maka H_0 ditolak H_1 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan, komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. maka H_0 ditolak H_2 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan, variabel bebas (disiplin kerja dan komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara simultan, diperoleh hasil f hitung dimana $58,904 > 3,28$ ($df_2 = n - k = 35 - 2 = 33$). dengan taraf signifikansi 0,05 maka F tabelnya 3,28 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. dengan demikian dapat diartikan bahwa H_3 diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin Kerja Dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Lilis Karnita, Anton Tirta Komara dan Yuyu Sudia (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informasi Provinsi Jawa Barat” menyimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Lebak.

Kesimpulan

Disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut, Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan dalam mendukung kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak. Dengan nilai signifikansi ($0,009 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,779 > 2,03693$).

Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berperan dalam mendukung kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai ditentukan oleh komunikasi pegawai yang terjadi pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak. dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,716 > 3,28$).

Disiplin Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi bersama - sama berperan dalam mendukung kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja dan komunikasi yang terjadi pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lebak. dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,904 > 3,28$).

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen perlu untuk selalu memperhatikan disiplin kerja dengan dimensi yang paling dominan yaitu kehadiran dengan indikator ketentuan jam kerja dan hadir tepat waktu. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen perlu untuk selalu memperhatikan Komunikasi antar pegawai dengan dimensi yang paling dominan yaitu komunikasi internal dengan indikator hubungan antar pimpinan maupun antar pegawai sehingga diharapkan tidak terjadi missed communication.

Daftar Pustaka

- Akhyadi, Sadikin Ade dan Kaswan. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Ambarita, Gita Theresia, dkk. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*. Vol. 4, No.2.
- Astini, Rina, d.k.k. 2019. Pengantar Manajemen. Jakarta : Edu Pustaka.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Barsah, Akhmar. 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vo. 1, No. 2.
- Darmawan, Riski. 2015. Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. *e-Jurnal Katalogis*. Vol. 3, No 5.
- Fitriadi, Rendi. 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa (Kasus PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru). *JOM FISIP*. Vol. 2, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hastuti, Sri, Andi Sularso, dan Siti Komariyah. 2013. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo. *JEAM*. Vol.7, No. 1.
- Istiqomah, S. N., dan Suhartini, S. 2015. Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 19, No. 1.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok : Rajawali Pers.
- , 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok: Rajawali Pers.
- Kriswibowo, Arimurti, Bambang Tri Harsanto, dan Denok Kurniasih. 2017. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsipdaerah Kabupaten Banyumas. *Jurnal Dinamika Governance*. Vol. 7, No.2
- Muhammad, Arni. 2015. Komunikasi Organisasi. Jakarta : PT Bumi Aksara. Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Rahman, Ana Septia, dan Ade Irma. 2018. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Baterai Yuasa. Tangerang: Studi Manajemen.
- Revita, Meri. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *e Jurnal Katalogis*. Vol. 3, No. 9.
- Ridewan, Akmal Umar, dan Abdul Razak Munir. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 1, No. 2.
- Rivai, H Vaithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, dan Marry Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sefriady, Dea Fanny, dan Donant Alananto Iskandar. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik Rekaman*. Vol. 2, No. 1.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Soleha, Lilis Karnita, Anton Tirta Komara, Yuyu Sudia. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 6, No. 1.

- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sudaryono. 2019. Metodologi Penelitian. Depok : Rajawali Pers. Sugiyono. 2018. Metode penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tim Manajemen. 2018. Panduan Penulisan Proposal Dan Skripsi. STIE Latansa Mashiro, Rangkasbitung.
- Wardhani, Puspita, Leonardo Budi Hasiolan, dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang). Journal Of Management. Vol. 2, No.2.