

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Disusun Oleh :
DELLA SEPIRAH
2021110070

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

Disusun Oleh

Nama : Della Sepirah

Nim : 2021110070

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

1. Romsa Endrekson, S.P., M.M.

Pembimbing 1

16 Mei 2025

2. Hj. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.

Pembimbing 2

16 Mei 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih


Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

Disusun Oleh

Nama : Della Sepirah

Nim : 2021110070

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Mengetahui,
Ketua Penguji



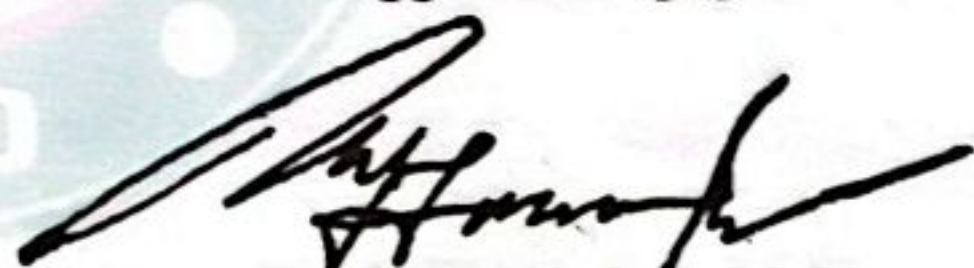
Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NIDN.0213057202

Anggota Penguji 1



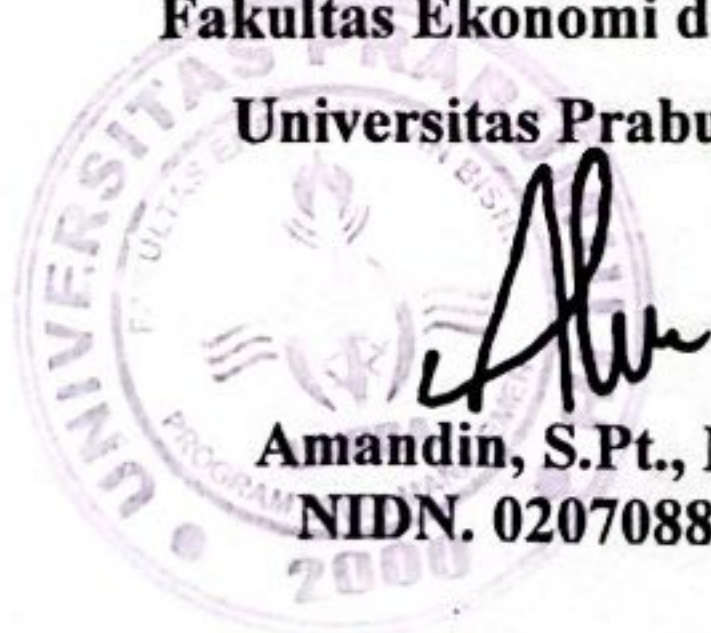
Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji 2



Yudi Tusri, S.E.,M.Si
NIDN.0214087201

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Della Sepirah

NIM : 2021110070

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih” ini beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, 17 Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan



Della Sepirah

NIM.2021110070

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- *“Skripsi ini bukan tentang seberapa pintar, tapi seberapa tekun”*
- *“Bukan sekedar lembar bertulis kata, namun jejak langkah, doa, dan cinta yang tak kasat mata”*
- *“Jangan berhenti ketika lelah, maka berhentilah ketika selesai”*

Kupersembahkan Kepada :

Kedua Orang Tuaku Tercinta

Saudara-saudaraku tersayang

Dosen Pembimbingku

Sahabatku

Almamaterku

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA PRABUMULIH**

Oleh :
Della Sepirah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
Email : dellasepirah03@gmail.com

ABSTRAK

Della Sepirah, Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih (Dibawah bimbingan Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. dan Ibu Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer, yaitu berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari responden pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

***THE EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MANPOWER DEPARTMENT OF
PRABUMULIH CITY***

By:

Della Sepirah

Faculty of Economics and Business

Prabumulih University

Email: dellasepirah03@gmail.com

ABSTRACT

Della Sepirah, The Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at the Manpower Department of Prabumulih City (Under the guidance of Mr. Romsa Endrekson, S.P., M.M. and Mrs. Yelli Aswariningsih, S.H., M.H.) This study aims to determine whether there is an effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at the Manpower Department of Prabumulih City. The population and sample in this study were 49 people who were Civil Servants at the Manpower Department of Prabumulih City. The data used in this study are primary data, namely the results of questionnaires obtained from employee respondents at the Prabumulih City Manpower Office. The analysis technique used is multiple linear analysis processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 computer program. The results of the study indicate that Communication has a significant effect on Employee Performance with a significant value of $0.020 < 0.05$. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a significant value of $0.000 < 0.05$. Communication and Work Discipline have a simultaneous effect on Employee Performance with a significant F value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Communication, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih”. Proposal ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat penulisan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya, kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Bapak Haidir Wady, S.E., M.Si. selaku Ketua Yayasan Pendidikan Prabumulih.

3. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Yelli Aswariningsih, S.H., M.H. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan mengantarkan penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak H. Sanjay Yunus, S.H.,M.H. selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih yang telah dilibatkan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih yang dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.
8. Kepada kedua Orang Tua yang sangat penulis cintai (Bapak Mandihan dan Ibu Lisdiana) penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih atas segala dukungan, doa, pengorbanan, serta kasih sayang yang begitu tulus selama ini, motivasi untuk membanggakan kalian menjadi sumber kekuatan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Saudara penulis terimakasih atas dukungan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Partner penulis (Rama Danu) terimakasih karna senantiasa ada menemani dan senantiasa menjadi tempat berkeluh kesah penulis serta tak lupa memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada Teman dan Sahabat penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis ucapkan banyak terimakasih atas bantuan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis menulis menyampaikan mohon maaf bila dalam penulisan proposal ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis selalu mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk perbaikan kedepannya.

Prabumulih, Mei 2025
Penulis

Della Sepirah
NIM.2021110070

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Komunikasi.....	8

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi	8
2.1.1.2 Bentuk Komunikasi.....	8
2.1.1.3 Indikator Komunikasi.....	9
2.1.1.4 Faktor-faktor Komunikasi	10
2.1.2 Disiplin Kerja	11
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	12
2.1.3 Kinerja.....	12
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja	13
2.1.3.3 Dimensi Kinerja	13
2.1.3.4 Indikator Kinerja	14
2.2 Penelitian Terdahulu.....	15
2.3 Kerangka Pemikiran	16
2.4 Hipotesis Penelitian.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian	18
3.1.1 Metode Penelitian	18
3.1.2 Desain Penelitian	19
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
3.2.1 Lokasi Penelitian	19
3.2.2 Waktu Penelitian	19

3.3 Populasi dan Sampel	20
3.3.1 Populasi.....	20
3.3.2 Sampel	20
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	20
3.4.1 Variabel Penelitian	20
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian	22
3.5 Jenis Data dan Sumber Data.....	22
3.5.1 Jenis Data	22
3.5.2 Sumber Data	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data	24
3.7 Instrumen Penelitian.....	25
3.7.1 Uji Validitas	27
3.7.2 Uji Reabilitas	27
3.8 Teknik Analisis Data	28
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	28
3.8.1.1 Uji Normalitas	29
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas	29
3.8.1.3 Uji Heteroskedestisitas	29
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	30
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda	30
3.9 Uji Hipotesis.....	31
3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	32
3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	32

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja.....	35
4.1.2 Visi dan Misi	36
4.1.3 Struktur Organisasi	36
4.1.4 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab	38
4.1.4.1 Kepala Dinas	38
4.1.4.2 Sekretariat	39
4.1.4.3 Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas	40
4.1.4.4 Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.....	42
4.1.4.5 Bidang Hubungan Industrial	44
4.1.4.6 Unit Pelaksanaan Teknis Dinas.....	46
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
4.2.1 Karakteristik Responden	46
4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	47
4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	48
4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	49
4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden	50
4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi.....	51
4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	52
4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	53

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	54
4.3.1 Uji Validitas	54
4.3.2 Hasil Uji Reabilitas	56
4.3.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	57
4.3.3.1 Uji Normalitas	58
4.3.3.2 Uji Multikolineritas	59
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	60
4.3.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	61
4.4 Hasil Uji Hipotesis	63
4.4.1 Uji t (Parsial)	63
4.4.2 Uji f (Simultan)	64
4.4.3 Koefisien Determinasi R^2	65
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	22
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi.....	51
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	52
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas	60
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji f.....	65
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	37
Gambar 4.2 Grafik P-Plot	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian	71
Lampiran 2 : Tabulasi Responden.....	77
Lampiran 3 : Hasil Analisis Regresi	81
Lampiran 4 : Kartu Bimbingan	86
Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian	93
Lampiran 6 : Surat Balasan	94
Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian.....	95
Lampiran 8 : Riwayat Hidup.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah institusi, termasuk instansi pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Sebagai lembaga yang bertugas menangani urusan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dituntut untuk memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat, yang sangat bergantung pada kinerja para pegawainya.

Kinerja Pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Dua faktor yang dipandang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah komunikasi dan disiplin kerja. Komunikasi yang efektif dalam organisasi memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, koordinasi, dan kolaborasi yang baik antar pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan. Tanpa komunikasi yang baik dapat terjadi kesalahpahaman, tumpang tindih pekerjaan, atau bahkan konflik yang dapat menurunkan kualitas kinerja.

Maka dari itu menurut Ardana, (dalam Utami, dkk, 2023:104) menyatakan bahwa komunikasi adalah kunci untuk membuka hubungan serta kerjasama. Selain itu sebagai cara menyampaikan keinginan dan keberhasilan dalam meningkatkan kerjasama. Aspek fundamental yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya ialah disiplin.

Kedisiplinan mencerminkan sikap bertanggung jawab dan profesional dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung mematuhi peraturan, menghargai waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan keterlambatan penyelesaian tugas, penurunan kualitas pelayanan, dan ketidakefektifan organisasi secara keseluruhan. Menurut Afandi (dalam utami, dkk 2023:105) disiplin merupakan suatu hal yang digunakan oleh manajemen untuk memperbaiki suatu perilaku suatu seorang karyawan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan di dalam instansi tersebut.

Kinerja secara harfiah berasal dari kata “kerja” yang menurut kamus besar bahasa indonesia (1993), berarti kegiatan melakukan sesuatu. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan sesuatu dari hasil kerjanya. Menurut Sudaryo et al, (dalam Utami, dkk, 2023:104) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi atau perusahaan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, merupakan instansi pemerintahan daerah yang bertanggung jawab untuk mengelola, mengawasi, dan mengembangkan sektor ketenagakerjaan di wilayah kota Prabumulih. Dinas ini bertugas menyusun dan melaksanakan kebijakan-kebijakan terkait ketenagakerjaan, seperti penempatan tenaga kerja, pelatihan, perlindungan hak-hak tenaga kerja, serta mediasi hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja. Tujuan utama

Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih adalah untuk menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif didaerah tersebut, meningkatkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya.

Untuk dapat berjalannya tugas pokok tersebut maka dari itu hendaknya pegawai yang bekerja memiliki kualitas kinerja yang baik, seperti halnya dalam berkomunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi antara atasan dan bawahan maupun dengan rekan-rekan lainnya, dengan terjadinya komunikasi yang baik cenderung meningkatkan pemahaman tugas dan mempercepat penyelesaian pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Selain komunikasi adapun faktor lainnya yang dapat memperlancar jalannya kegiatan tersebut yaitu disiplin dalam bekerja, Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi dapat bekerja dengan produktif dan berkinerja yang baik karena mereka mematuhi prosedur yang berlaku seperti kehadiran tepat waktu, tanggung jawab dalam ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Maka jika hal tersebut terlaksana dengan baik akan meningkatnya produktivitas dan menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik pula.

Berdasarkan observasi pada Dinas Tenaga Kerja kota Prabumulih, ditemukan beberapa faktor yang menyebabkan kualitas kerja pegawai kurang baik, diantaranya kendala komunikasi, miskomunikasi yang menyebabkan terjadinya kesalahpahaman atau kurangnya informasi yang menyebabkan pegawai merasa bingung dalam menyelesaikan tugas mereka. Seperti atasan ataupun sesama rekan yang memberikan intruksi yang kurang dapat dipahami contohnya dalam memberi tugas, pegawai mungkin mengira jika atasan atau sesama rekan kerja mengatakan

“secepatnya” maka seharusnya diselesaikan dihari yang sama. Kesalahpahaman atau kurangnya pemahaman tersebut dapat menyebabkan keterlambatan dan ketidakpuasan yang berdampak terhadap kinerja.

Selain itu ditemukan juga faktor kedisiplinan pegawai dimana ada beberapa pegawai menunjukan kedisiplinan yang tinggi dengan mematuhi waktu dan prosedur, sementara yang lain sering terlambat atau tidak mematuhi aturan, sehingga memengaruhi produktivitas kerja. Kondisi ini dapat menurunkan kinerja pegawai dan berpengaruh untuk keberhasilan tujuan yang akan dituju. Maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada judul, **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang akan didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan:

Penelitian ini dapat menambah literatur dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, antara Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

2. Landasan Penelitian Selanjutnya:

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti topik serupa atau mengembangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis :

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih:

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan dalam komunikasi dan disiplin kerja pegawai sehingga kinerja

dalam komunikasi dan disiplin kerja karyawan sehingga kinerja organisasi dapat lebih optimal.

2. Bagi Karyawan:

Penelitian ini dapat membantu karyawan memahami pentingnya komunikasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.

3. Bagi Pemerintahan Daerah:

Memberikan kontribusi dalam menciptakan aparatur yang lebih profesional dan berkinerja tinggi, yang dapat mendukung keberhasilan program-program daerah.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pembahasan agar menjadi terarah dan sistematis, maka disusunlah sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai uraian Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi : Jenis Penelitian, Objek Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Serta menguraikan Populasi dan Sampel.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, pembahasan mengenai analisis data yang diperoleh dari perusahaan berkaitan dengan masalah penelitian, hipotesis, dan tujuan peneelitan, serta menunjukkan hasil pengujian dari data yang dianalisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi dan hasil yang didapat oleh peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Dalam tempat kerja, antara manajer dan karyawan dihubungkan dengan komunikasi untuk melaksanakan tugas masing-masing agar dapat terselesaikan dengan baik, kurangnya komunikasi yang baik akan menjadi kendala yang berpengaruh terhadap kelancaran perusahaan. Menurut Ardana, (dalam Utami, dkk, 2023:104) menyatakan bahwa komunikasi adalah kunci untuk membuka hubungan serta kerjasama. Selain itu sebagai cara menyampaikan keinginan dan keberhasilan dalam meningkatkan kerjasama. Menurut pendapat Straus dan Sayles, (dalam Semara, dkk, 2023:1584) yang menyatakan bahwa komunikasi atasan dan bawahan dapat memecahkan masalah pekerjaan, interaksi yang harmonis baik diantara para pegawai maupun dengan atasan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya interaksi yang harmonis tersebut akan menciptakan suasana santai. Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran yang efisien.

2.1.1.2 Bentuk Komunikasi

Menurut Dwiantara (dalam Ginting, dkk, 2020:9), bentuk komunikasi terdiri dari :

1. Komunikasi Interpesonal (*Interpersonal Commucation*)

Komunikasi interpersonal pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang dilakukan dua orang atau lebih secara langsung (tatap muka) dan dialogis.

1. Komunikasi Kelompok (*Group Commucation*)

Komunikasi kelompok pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang dilakukan oleh sejumlah orang dengan norma dan peran yang ditentukan oleh kelompok itu.

2. Komunikasi Massa (*Mass Commucation*)

Komunikasi massa merupakan bentuk komunikasi yang menggunakan media (saluran) dalam menghubungkan komunikator dan komunika secara massal, berjumlah banyak, bertempat tinggal jauh (terpencar), dan menimbulkan efek.

2.1.1.3 Indikator Komunikasi

Menurut Afandi (dalam Hulu, 2023) indikator-indikator komunikasi antara lain :

1. Bijaksana

Bijaksana dalam menyikapi setiap keadaan dan peristiwa sehingga memancarkan keadilan sehingga akan mempererat keserikatan pegawai dalam organisasi.

2. Kesopanan

Sikap yang saling menghargai akan meningkatkan komunikasi terhadap sesama pegawai dalam organisasi.

3. Kata yang tepat

Baik buruknya penyampaian kata akan mempengaruhi komunikasi kerja. Baik buruknya penyampaian kata akan mempengaruhi komunikasi kerja.

4. Bahasa yang sopan dan halus

Bahasa yang sopan dan halus akan mempermudah penerima pesan dengan mengerti dan responsif.

5. Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan

Penerimaan tanggapan dari informasi tugas dengan penyampaian yang jelas akan memperlancar aktivitas komunikasi kerja dalam organisasi.

2.1.1.4 Faktor-faktor Komunikasi

Menurut Purwanti (dalam Cahyani, dkk, 2024:182) menyatakan bahwa terdapat 8 faktor yang mempengaruhi komunikasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Perkembangan, merupakan cara berkomunikasi berdasarkan proses yang dialami oleh seseorang ketika masih kecil hingga dewasa dalam memahami cara berkomunikasi yang baik.
2. Persepsi, cara pandang seseorang terhadap suatu pesan yang diterimanya.
3. Emosi, perasaan yang muncul secara mendadak ketika berkomunikasi.
4. Jenis Kelamin, cara memahami komunikasi yang sangat berbeda antara laki-laki dan perempuan.
5. Pengetahuan, sangat diperlukan untuk bisa membantu berkomunikasi dengan baik.
6. Peran dan Hubungan, menjadi salah satu gaya komunikasi yang harus memiliki peran dan hubungan antara orang yang saling berkomunikasi.
7. Lingkungan, lingkungan yang nyaman akan membentuk interaksi komunikasi efektif.

8. Jarak, membantu dalam menimbulkan rasa yang aman ketika berkomunikasi dengan jarak yang jauh.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan seorang karyawan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam sebuah organisasi. Menurut Afandi, (dalam Utami, dkk, 2023:105) disiplin merupakan suatu hal yang digunakan oleh manajemen untuk memperbaiki suatu perilaku seorang karyawan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan di dalam instansi tersebut. Menurut Hasibuan, (dalam Semara, dkk, 2023:1584), maka dari itu disiplin kerja karyawan mengacu pada bagaimana karyawan mematuhi standar-standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Hendrayani (dalam Wardianti, 2020:12) :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan kompensasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator menurut pandangan Nugraha dan Sari (2020) :

1. Kehadiran

Kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen pekerjaan.

2. Ketepatan Waktu

Kemampuan untuk datang dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Tanggung Jawab

Kesadaran untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan menerima konsekuensi dari hasil kerja.

4. Kepatuhan Terhadap Aturan

Mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku diorganisasi.

5. Kualitas Pekerjaan

Standar kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

6. Inisiatif

Kemampuan untuk mengambil tindakan tanpa harus diperintah.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja secara harfiah berasal dari kata “ kerja” yang menurut kamus besar bahasa indonesia (1993), berarti kegiatan melakukan sesuatu. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan sesuatu dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan menurut Sudaryo et al. (dalam Utami, dkk, 2023:104) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayati (dalam Putri, dkk, 2024:334) Kinerja

merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (dalam Erri, dkk, (2021) :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* . Artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.3 Dimensi Kinerja

Adapun dimensi kinerja menurut Bernadin dan Russel (Erri, dkk, (2021) :

1. Kualitas

Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan

yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

3. Penggunaan waktu dalam bekerja

Meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (dalam Nurzakiah, dkk, 2024:49) mengemukakan indikator kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas Kerja

adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

3. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

dimana kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara *vertical* dan *horizontal* baik didalam maupun diluar.

Pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif

dimana inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

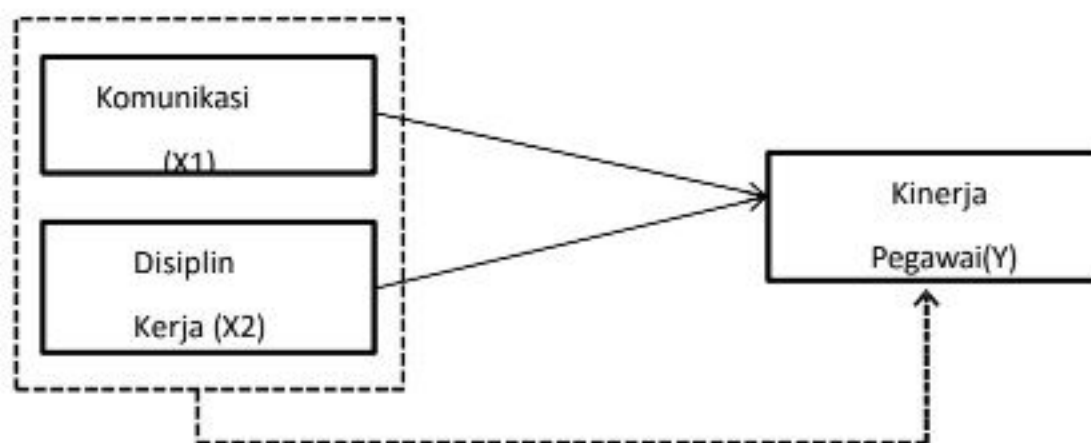
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Marpaung, dkk, (2020) Vol.14 No.1	Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia	Variabel komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Globelink sea and air freight indonesia dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53.3%
Semara, dkk, (2023) Vol 02 No 7	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel	karyawan. Berdasarkan hasil analisis adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel komunikasi, dan disiplin kerja terhadap karyawan dilihat dari hasil koefisien Anova sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alfa 0,05.
Fauziah, dkk, (2024) Vol. 3 No. 3	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan.	Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, Hasil statistik uji t terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap Kinerja Karyawan, hasil perhitungan sebuah statistik menunjukan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel, Komunikasi, Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
Rindy Saputri, (2024) Vol. 3 No.1	Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati Kota Malang	Berdasarkan hasil uji t variabel secara parsial dan secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mardiani, (2024) Vol. 7 No. 1	Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virginia Estetika	Pelatihan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, Pelatihan Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
----------------------------------	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————→ = Pengaruh secara Parsial

- - - - -→ = Pengaruh secara Simultan

Keterangan Gambar :

X1 = Komunikasi

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Pegawai

H1 : Komunikasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H3 : Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti .

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H0 :Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan dari komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H1 :Diduga komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

H2 :Diduga disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

H3 :Diduga komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode adalah cara atau prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu, terutama dalam konteks penelitian atau kegiatan ilmiah . Dalam penelitian, metode merujuk pada langkah-langkah yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data guna menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis. Menurut Priyono (dalam Khairina et al., 2022) metode penelitian adalah cara untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pemikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Subagyo (dalam Kharirina et al., 2022) Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala sesuatu permasalahan yang diajukan.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (dalam Sianipar 2022), Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis

dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang ditelusuri seperti mengumpulkan data, menganalisis, mengelola, dan menerapkan data dalam pengujian hipotesis statistik. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan yang dipengaruhi dan mempengaruhi antar variabel, yaitu Komunikasi (X1) Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

3.1.2 Desain Penelitian

Desain Penelitian menurut Sukamadinata (2023) Desain penelitian merupakan kerangka kerja yang digunakan peneliti untuk mengorganisasi penelitian, termasuk menentukan metode pengumpulan data, analisis, dan cara penyajian hasil. Sedangkan menurut Kumar (2023) desain penelitian adalah pendekatan sistematis yang mengarahkan peneliti dalam merancang dan melaksanakan penelitian, serta dalam pembentukan hipotesis dan pertanyaan penelitian.

Bagi seorang peneliti bahwa desain penelitian berfungsi sebagai panduan yang membantu peneliti dalam merumuskan dan melaksanakan penelitian secara efektif.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih yang berlokasi di jalan Jenderal Sudirman No.KM 3,5, Gn. Ibul Barat, Kec.Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan dari 30 Oktober 2024 sampai 30 juli 2025

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Handayani (dalam Mahastri 2022), Populasi merupakan totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih berjumlah 49 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (dalam Mahastri, 2022) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sehingga kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel ini harus merupakan kesimpulan atas populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (dalam Mahastri, 2022) teknik *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi. Sedangkan untuk pengujiannya menggunakan metode teknik sampling jenuh, yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dengan populasi yang berjumlah 49 orang pegawai negeri sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, maka penulis menggunakan sampel sebanyak 49 orang pegawai negeri sipil.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Sugiyono (dalam Dekamawati, dkk. 2023) mendefinisikan variabel penelitian sebagai suatu atribut atau sifat atau juga nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan penulis ada dua jenis, yaitu variabel independen dan variabel dependen, variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Hal ini sejalan dengan pendapat Hayati & Saputra (2023) yang menyatakan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi (X1)
2. Disiplin Kerja (X2)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau mengalami perubahan akibat dari adanya variabel bebas. Menurut Sugiyono (dalam mahastri, 2022) Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent. Sedangkan variabel terikat yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Wulandari, dkk. 2022) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Operasional variabel independen dan dependen dalam penelitian ini adalah hubungan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih yang dapat dilihat dalam tabel 3.1 :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Komunikasi (X1)	Menurut Ardana, (dalam Utami, dkk, 2023:104) Komunikasi adalah kunci untuk membuka hubungan serta kerjasama. Selain itu sebagai cara menyampaikan keinginan dan keberhasilan dalam meningkatkan kerjasama.	1. Kebijakan	1-2
		2. Kesopanan	3-4
		3. Kata yang tepat	5-6
		4. Bahasa yang sopan dan halus	7-8
		5. Penerimaan tanggapan pesan yang disampaikan	9-10
Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Disiplin kerja (X2)	Menurut Afandi, (dalam Utami, dkk, 2023:105) Disiplin merupakan suatu hal yang digunakan oleh manajemen untuk memperbaiki suatu perilaku seorang karyawan sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan di dalam instansi tersebut.	1. Kehadiran	1-2
		2. Ketepatan waktu	3-4
		3. Tanggung Jawab	5-6
		4. Inisiatif	7-8
		5. Kualitas Pekerjaan	9-10
Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Sudaryo et al. (dalam Utami, dkk, 2023:104) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Kualitas kerja	1-2
		2. Kuantitas	3-4
		3. Ketepatan waktu	5-6
		4. Kerjasama	7-8
		5. Tanggung jawab dalam pekerjaan	9-10

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan, maka ada dua jenis data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Hermawan, dkk. (2022) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah data yang berupa angka yang perhitungannya menggunakan berbagai rumus-rumus statistik. Data kuantitatif biasanya berupa informasi ataupun penjelasan yang dituangkan dalam bentuk angka, seperti data jumlah pegawai, usia pegawai dan data lainnya.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif dapat diartikan sebagai data yang mencirikan atau menggambarkan sesuatu yang dapat diamati dan dicatat (Suprihartini, dkk. 2023). Data kualitatif tidak berbentuk angka tetapi berbentuk kata atau kalimat yang dapat diperoleh melalui wawancara, diskusi, analisis dokumen atau observasi yang dituangkan dalam catatan lapangan. Misalnya tentang gambaran umum instansi, sejarah instansi, visi dan misi, dan data-data lain yang dapat digunakan untuk melengkapi penelitian.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (dalam Fairus, 2020) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan

sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sumber data primer bisa diperoleh langsung dari hasil observasi atau pengamatan, wawancara, atau tanya jawab, dan data dari hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (dalam Fairus, 2020) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Peneliti dapat menemukan sumber data ini melalui sumber data lain yang juga berkaitan dengan data yang dicari. Data sekunder dapat diperoleh dari internet, laporan penelitian relevan, buku, dan dokumen dari objek yang diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk keperluan penelitian dapat menggunakan sumber data primer maupun data sekunder. Teknik Pengambilan data harus tepat dan sesuai dengan metode agar data yang dihasilkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis menggunakan empat teknik atau cara pengumpulan data, yaitu dengan melakukan observasi (pengamatan), wawancara, menggunakan kuisisioner (angket) dan dokumentasi.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (dalam Fairus, 2020) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi

juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

2. Wawancara

Menurut Yusuf (dalam Fairus, 2020) wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti.

3. Kuisisioner

Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang kemudian diberikan kepada responden. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (dalam Prawiyogi, 2021) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan tersebut bersifat tertutup dan diukur dengan skala yang intervalnya 1-5, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

4. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (dalam Fairus, 2020) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka

harus ada alat ukur yang baik dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (dalam Fairus, 2020) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Contoh instrumen penelitian yaitu tes, kuesioner, pedoman wawancara dan observasi yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen yang rencananya akan digunakan penulis dalam melakukan penelitian nantinya adalah kuesioner (angket). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden tersebut.

Jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden ini diukur menggunakan skala pengukuran, yaitu skala *likert*. Menurut Sugiyono (dalam Syamsuar, 2020) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (dalam Syamsuar, 2020) berikut:

No.	Keterangan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	(SS)	5
2.	Setuju	(S)	4
3.	Netral	(N)	3
4.	Tidak setuju	(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (dalam Syamsuar 2020) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Salah satu uji validitas yang dapat digunakan yaitu korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan metode *corrected item* dan alat bantu perhitungan dalam penelitian ini aplikasi *software* yang berupa program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Sebuah pernyataan dinyatakan validitas jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dapat dikatakan valid dan apabila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka kuesioner dikatakan tidak valid. Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang didapat dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (dalam Prambudi, dkk, 2021) mengemukakan bahwa uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menguji apakah suatu item atau instrumen merupakan indikator dari variabel. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan atau uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Dalam mengukur uji reliabilitas

menggunakan uji statistik yang disediakan SPSS yang berupa Cronbach Alpha (α). Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila Alpha yang didapat berada diatas nilai $> 0,6$ maka dapat dikatakan realibel. Begitu juga sebaliknya apabila alpha yang didapat berada dibawah nilai <0.6 maka dapat dikatakan tidak realibel yang dimana perhitunganya dapat menggunakan komputer dengan program SPSS.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Santika, dkk (dalam Wahyuni, dkk. 2022) menerangkan bahwa analisis deskriptif kuantitatif merupakan cara pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka atau persentase mengenai suatu objek yang diteliti sehingga diperoleh suatu kesimpulan umum. Teknik analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menguji dan mengukur hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Menurut Ghazali, (dalam Masiaga, dkk, 2023) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik adalah uji untuk mengetahui apakah model memenuhi asumsi atau tidak pada model regresi linear berganda. Dalam uji asumsi klasik ini

terdapat tiga uji yang akan dilakukan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedestisitas.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (dalam loindong, dkk, 2023). Mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak.

3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Asfihan (dalam Loban, 2023) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengaruh multikolinearitas menyebabkan variabel sampel tinggi yang berarti standar *error* yang besar, yang mengakibatkan T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} . Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menemukan ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jadi nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/toleransi$) dan menunjukkan kolinearitas yang tinggi. Nilai toleransi 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.

3.8.1.3 Uji Heteroskedestisitas

Duli (dalam sormin, 2024) menjelaskan bahwa uji heteroskedestisitas merupakan uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Persyaratan dalam pengujian uji heteroskedastitas tersebut yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu dimana titik-titik tersebut membentuk pola

2. teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit) menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastitas.
3. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas.

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan koefisien yang menggambarkan kedekatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Besar kecilnya koefisien korelasi tidak menggambarkan hubungan sebab akibat antara dua variabel, namun hanya menggambarkan hubungan linier antar variabelnya. Penentuan koefisien korelasi menggunakan pearson moment yang dilambangkan dengan (r). Koefisien korelasi positif sebesar 1 dan apabila negatif -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Interpretasi nilainya dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (dalam Pratomo & Gumantan, 2020)

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Lupiyoadi, dkk. (dalam Prambudi, dkk, 2021) menyatakan bahwa regresi linear berganda merupakan satu cara prediksi yang menggunakan garis

lurus untuk menggambarkan hubungan diantara dua variabel atau lebih. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu Komunikasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Persaman regresi berganda linear dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

X1 : Komunikasi

X2 : Disiplin kerja

a : Konstanta

b1-b2: Koefisien regresi variabel bebas X1 dan X2

E : *standart error* (tingkat kesalahan)

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Hasil pengujian terhadap hipotesis dapat menyatakan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis yang digunakan yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji determinasi (R^2).

3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Wardani & Permatasari, (2022) menjelaskan bahwa uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji-t tersebut dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh konstanta masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Terhitung kemudian dibandingkan dengan tabel dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan uji 2 pihak serta derajat kebebasan dengan ukuran $n-2$. Kriteria uji-t dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga akan berpengaruh secara signifikan.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini tidak berpengaruh secara signifikan.

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali, (Loindong, 2023) uji simultan yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian memadai digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model penelitian tidak memadai untuk digunakan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, H_0 diterima, H_a ditolak.

2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, H_0 ditolak, H_a diterima.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (dalam Loindong, 2023) menyatakan bahwa koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya variabel independen menyediakan hampir seluruh laporan yang diperlukan guna memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

Besarnya koefisien determinasi (R^2) terletak diantara 0 dan 1 atau diantara 0% sampai dengan 100%. Sebaliknya jika $R^2 = 0$, model tadi tidak menjelaskan sedikitpun pengaruh variasi variabel x terhadap Y .

1. Jika $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka menunjukkan adanya pengaruh positif dan korelasi antara variabel yang diuji sangat kuat.
2. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan

3. nilai Y dan sebaliknya. Jika $R^2 = -1$ atau mendekati -1 , maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi antara variabel-variabel yang diuji lemah.
4. Jika $R^2 = 0$ atau mendekati 0 , maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja

Diketahui tingkat pendidikan dan keterampilan angkatan kerja di Indonesia yang masih berkualitas sangat rendah, maka pada tahun 1982-1998 telah dibangunnya gedung LLK atau BLK diatas tanah seluas 2bha yang meliputi komplek perumahan pegawai kantor gedung work shop, aula didirikan pada tahun 1985 dan Musholla pada tahun 1998. Letak kantor BLK berada di Jl. Jenderal sudirman No.KM 3,5, Gn, Ibul Barat, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih. Pada tahun 1985 LLK mulai berfungsi untuk membina anak-anak yang putus sekolah dan dapat memenuhi tenaga kerja terampil pada umumnya dan khususnya Kota Prabumulih.

Pada tahun Anggaran 1997-1998 LLK diganti namanya menjadi BLK UKM (Balai Latihan Kerja Industri Usaha Kecil dan Menengah) dan pada tahun 2001-2002 diganti namanya menjadi kantor Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kota Prabumulih telah memasuki Otonomi Daerah.

LLK adalah singkatan dari lokal latihan kerja yang merupakan unit pelaksana teknis dibidang pelatihan kejuruan pertanian, las, tata rias dan masih banyak kejuruan yang berada dibawah tanggung jawab kakanwil Disnaker didaerah masing-masing dan secara fungsional mendapat bimbingan dari Jendela Pembina dan Produktifitas (BINLATAS).

Berdasarkan Kep.0.88/M/1997 melaksanakan latihan yang telah ditetapkan oleh pusat baik jumlah dana yang disediakan dan jumlah pelatihan kejuruan. Setelah diterbitkan Peraturan Daerah Nomor : 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kota prabumulih maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Prabumulih diubah menjadi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

4.1.2 Visi dan Misi Instansi

Visi

Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat yang terampil, mandiri serta ketenangan dalam bekerja dan berusaha.

Misi

1. Membangun sistem informasi dan perencanaan tenaga kerja.
2. Meningkatkan pembinaan pelatihan dan penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja dan daya saing kerja.
3. Meningkatkan kinerja pegawai dan operator yang profesional.
4. Pengembangan model-model lapangan kerja.
5. Menciptakan hubungan industri yang harmonis serta jaminan sosial dan melakukan pengawasan perlindungan keselamatan kerja.

4.1.3 Struktur Organisasi

Agar tujuan suatu instansi dapat tercapai, maka diperlukan organisasi yang baik untuk mendapatkan suatu gambaran rencana tentang sekelompok orang yang mengadakan kerja sama dengan pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang

4.1.4 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi instansi tidak akan sama, maka wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi diatur pada UU No. 5 Tahun 2014 yang mengatur Aparatur Sipil Negara yang meliputi pejabat Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Adapun Tugas dan Wewenangnya sebagai berikut :

4.1.4.1 Kepala Dinas :

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok :

Membantu Walikota dalam pelaksanaan yang menjadi kewenangan otonomi kota dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dibidang tenaga kerja menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan, Kepala Dinas Tenaga Kerja berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui Sekretaris Daerah :

3. Dalam melaksanakan tugas tersebut Kepala Dinas Tenaga kerja mempunyai tugas dan wewenangnya sebagai berikut :
 - a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan kerja dan Produktivitas, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja serta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja serta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - c. Penyelenggaraan pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas dalam

lingkup tugasnya;

- d. Penyelenggaraan dibidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja serta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- e. Penyelenggaraan dan pelaksanaan laporan kegiatan Dinas Tenaga Kerja;
- f. Penyelenggaraan pembinaan, monitoring dan evaluasi kegiatan Dinas Tenaga Kerja;
- g. Penyelenggaraan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh walikota.

4.1.4.2 Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan pelayanan publik.

Dalam melaksanakan tugas sekretaris Dinas mempunyai tugas dan wewenangnya sebagai berikut :

- a. Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
- b. Pengelolaan administrasi kepegawaian;
- c. Pengelolaan administrasi keuangan;
- d. Pengelolaan administrasi perlengkapan.

Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Membawahi :

- 1. Sub Bagian Kepegawaian Umum :

Sub Bagian Kepegawaian dan Umum dipimpin oleh kepala Sub Bagian, dan mempunyai tugas pokok yaitu mengerjakan sebagaian tugas sekretaris dibidang

administrasi umum dan kepegawaian, penatausahaan surat menyurat dan urusan rumah tangga.

2. Sub Bagian Keuangan dan Program :

Sub Bagian Keuangan dan Program dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, dan mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan, menghimpun, mengelola, menilai, menyiapkan rencana dibidang keuangan dan program.

4.1.4.3 Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana dan program serta memfasilitasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi berdasarkan klaster kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat, pelaksanaan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah dan pengukuran produktivitas tingkat daerah Kota Prabumulih, dan pelatihan pemagangan. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, mempunyai tugas dan wewenangnya sebagai berikut :

- a. Perumusan kegiatan teknis pelatihan kerja dan produktivitas;
- b. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program pelatihan kerja dan produktivitas;
- c. Penyusunan pedoman pelaksanaan program pelatihan kerja dan produktivitas;
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas membawahi :

1. Seksi Kelembagaan Pelatihan Pelatihan mempunyai Tugas pokok mengerjakan kegiatan bidang kelembagaan pelatihan, Dalam melaksanakan tugas kepala seksi kelembagaan pelatihan mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis pembinaan kelembagaan pelatihan.
- b. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan melaksanakan program pembinaan kelembagaan pelatihan.
- c. Penyiapan bahan penyusunan pedoman pembinaan kelembagaan pelatihan.
- d. Penyiapan bahan pembinaan serta fasilitasi kelembagaan dan pelaksanaan akreditasi LPK.
- e. Penyiapan data kelembagaan LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) / LSP (Lembaga Sertifikasi Kompetensi Profesi) / TUK (Tempat Uji Kompetensi).
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan :

Seksi Penyelenggaraan Pelatihan dipimpin oleh kepala seksi, seksi penyelenggaraan mempunyai tugas pokok melakukan dan mengerjakan kegiatan di bidang penyelenggaraan pelatihan, Dalam melaksanakan tugas kepala seksi mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan fasilitas dan pelaksanaan pelatihan pemagangan dalam dan luar negeri.
- b. Penyiapan bahan pengembangan kurikulum, metode, dan modul pelatihan.

- c. Penyiapan bahan fasilitasi pelaksanaan Sosialisasi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan Program Pelatihan.
 - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Seksi Peningkatan Produktivitas dan Pemagangan :

Seksi Peningkatan Produktivitas dan Pemagangan, mempunyai tugas pokok melakukan dan mengerjakan kegiatan di bidang pembinaan produktivitas dan pemagangan dan mempunyai tugas wewenangnya sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan pelaksanaan kegiatan teknis peningkatan produktivitas dan pemagangan.
- b. Penyiapan bahan perencanaan promosi dan program peningkatan produktivitas.
- c. Penyiapan bahan fasilitas kegiatan program peningkatan produktivitas, dan pengembangan kewirausahaan.
- d. Penyiapan bahan pengembangan kurikulum, sistem, metode, dan teknik peningkatan produktivitas.
- e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan peningkatan produktivitas dan pelaksanaan pemagangan dan pelaksanaan tugas kedinasan yang lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.4.4 Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan dan Perluasan kesempatan kerja mempunyai tugas dan Wewenang sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan penyebar luasan informasi pasar kerja lintas Kabupaten / Kota dalam dan keluar provinsi melalui sarana media papan informasi, teknologi informasi berupa website dan sarana media lainnya.
- b. Pelaksanaan penertiban ijin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lintas Kabupaten / Kota dan Surat Ijin Usaha Lembaga Penyalur Pembantu Rumah Tangga (SIU-LPPRT).
- c. Pelaksanaan dan fasilitas pembentukan dan pembinaan dengan pola tenaga kerja mandiri, penerapan Teknologi Tepat Gun (TTG), Padat Karya, pendayagunaan tenaga kerja sukarela / sarjana atau pola lain yang mendukung terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- d. Pelaksanaan pembinaan, monitoring dan evaluasi kegiatan pengembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun ke luar negeri, perluasan kesempatan kerja dan pengendalian penggunaan tenaga.

Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Membawahi :

1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas dan wewenangnya sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis penempatan tenaga kerja.
- b. Penyiapan bahan perencanaan dan melaksanakan program penempatan tenaga kerja.
- c. Pelaksanaan pembinaan, monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan penempatan tenaga kerja.
- d. Penyiapan bahan koordinasi penempatan tenaga kerja.

- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Seksi Pengembangan Pasar Kerja

Seksi Pengembangan Pasar Kerja mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan pembinaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela / Sarjana sebagai pendorong dan pendamping, kegiatan usaha produktif di sektor informasi.
- b. Penyiapan bahan pembinaan, dan fasilitasi rekomendasi pengajuan program perluasan kesempatan kerja.
- c. Penyiapan bahan koordinasi program pengembangan perluasan kesempatan kerja
- d. Pelaksanaan pembinaan, monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan perluasan kesempatan kerja di Kabupaten / Kota.
- e. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

3. Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan pembinaan dan fasilitas rekomendasi pengajuan program perluasan kesempatan kerja.
- b. Penyiapan bahan koordinasi program pengembangan pola lain untuk penciptaan perluasan kesempatan kerja.

4.1.4.5 Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a. Perumusan kegiatan teknis pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial
- b. Pelaksanaan penyusunan perencanaan program pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial.
- c. Penyusunan pedoman pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Membawahi :

1. Seksi Persyaratan Kerja dan Kelembagaan Hubungan Industrial

Seksi Persyaratan Kerja dan Kelembagaan Hubungan Industrial mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis syarat kerja
- b. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan melaksanakan program kegiatan.
- c. Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis syarat kerja.

2. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan melaksanakan program kegiatan.

3. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a. Penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Penyiapan bahan pembinaan kepada mediator, konsiliator, dan arbiter hubungan industrial skala kota.
- c. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.4.6 Unit Pelaksanaan Teknis Dinas

Unit Pelaksanaan Teknis Dinas mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana dan teknis operasional pelaksanaan latihan kerja.
- b. Proses operasional Balai Latihan Kerja yang meliputi penyusunan kurikulum dan silabus pelatihan tingkat dasar, berbasis kompetensi.
- c. Proses penyusunan ketatausahaan UPTD BLK
- d. Pelaksanaan pelatihan tingkat dasar, mahir dan profesional.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada setiap responden. Deskripsi karakteristik responden gambaran mengenai identitas responden dalam

penelitian ini. Sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, akan dapat diketahui identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden, dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu : jenis kelamin, umur responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 49 orang responden, dimana dari 49 kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia menguraikan atau menggambarkan usia responden dalam penelitian, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Orang	Persentase%
1	20-30 Tahun	2	4,1%
2	31-40 Tahun	6	12,2%
3	41-50 Tahun	30	61,2%
4	51-60 Tahun	11	22,5%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data DISNAKER 2025

Berdasarkan dari usia responden didominasi dengan usia rata-rata usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 61,2%, responden dengan usia 51-60 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase

22,5%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 12,2%, responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 4,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 41-50 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentan usia lainnya.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase%
1	Laki-laki	26	53,06%
2	Perempuan	23	46,94%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data DISNAKER 2025

Dari hasil kuisioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan Perempuan. Dari data diatas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 53.06%.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	SMA	3	6,12%
2	Diploma III	4	8,16%
3	Strata I	31	63,27%
4	Strata II	11	22,45%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data DISNAKER 2025

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih rata-rata berpendidikan Strata I yang berjumlah sebanyak 31 orang dengan tingkat presentase 63.27%, responden dengan pendidikan Strata II berjumlah sebanyak 11 orang dengan tingkat presentase 22.45%, responden dengan pendidikan Diploma III berjumlah sebanyak 4 orang dengan tingkat presentase 8.16%, responden dengan pendidikan SMA berjumlah sebanyak 3 orang dengan tingkat presentase 6.12%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah Strata I.

4.2.14 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa masa kerja responden di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	1-10 tahun	7	14,29%
2	11-20 tahun	34	69,39%

3	21-30 tahun	4	8,16%
4	31-40 tahun	4	8,16%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data DISNAKER 2025

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 diatas, pegawai dengan lama masa kerja 1-10 tahun berjumlah 7 orang dengan tingkat presentase 14,29%, pegawai dengan lama masa kerja 11-20 tahun berjumlah 34 orang dengan tingkat presentase 69,39%, pegawai dengan lama masa kerja 21-30 tahun berjumlah 4 orang dengan tingkat presentase 8,16%, pegawai dengan lama masa kerja 31-40 tahun berjumlah 4 orang dengan tingkat presentase 8,16%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama masa kerja pada Dinas Tenaga Kerja pada tahun 11-20 tahun.

4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 49 orang. Bahwa tanggapan responden terkait variabel komunikasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai.

Kriteria skala rata-rata jawaban responden adalah :

1. 1,0 - 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. 1,81 - 2,60 = Tidak Baik
3. 2,61 - 3,40 = Kurang Baik
4. 3,41 - 4,20 = Baik
5. 4,20 - 5,00 = Sangat Baik

Skala rata-rata diatas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pada bagian ini terhadap tiga hal yang akan dibahas yaitu pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 49 responden terhadap variabel komunikasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan komunikasi. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi (X1)

No. Responden	KOMUNIKASI (X1)										Jumlah		X ₁
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pertanyaan 1.	22	110	21	84	5	15	1	2	0	0	49	211	4,31
Pertanyaan 2.	14	70	24	96	11	33	0	0	0	0	49	199	4,06
Pertanyaan 3.	20	100	18	72	11	33	0	0	0	0	49	205	4,18
Pertanyaan 4.	20	100	18	72	10	30	1	2	0	0	49	204	4,16
Pertanyaan 5.	21	105	16	64	12	36	0	0	0	0	49	205	4,18
Pertanyaan 6.	19	95	23	92	7	21	0	0	0	0	49	208	4,24
Pertanyaan 7.	16	80	22	80	11	33	0	0	0	0	49	201	4,10
Pertanyaan 8.	8	40	27	108	13	39	1	2	0	0	49	189	3,86
Pertanyaan 9.	14	70	23	92	8	24	4	8	0	0	49	194	3,96
Pertanyaan10.	17	85	21	84	10	30	1	2	0	0	49	201	4,10
Total Nilai Rata-Rata Variabel Komunikasi													4,12

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan data pada 4.5 dapat dilihat Bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel komunikasi adalah sebesar 4,12. Hal ini

dapat menunjukkan bahwa komunikasi yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih baik.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 49 responden terhadap variabel Disiplin Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)

No. Responden	DISIPLIN KERJA (X2)										Jumlah		$\bar{X}_2$
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pertanyaan 1.	15	75	20	80	13	39	1	2	0	0	49	196	4,00
Pertanyaan 2.	11	55	25	100	13	39	0	0	0	0	49	194	3,96
Pertanyaan 3.	14	70	25	100	10	30	0	0	0	0	49	200	4,08
Pertanyaan 4.	18	90	19	76	10	30	2	4	0	0	49	200	4,08
Pertanyaan 5.	10	50	27	108	11	33	1	2	0	0	49	193	3,94
Pertanyaan 6.	22	110	18	72	9	27	0	0	0	0	49	209	4,27
Pertanyaan 7.	13	65	27	108	8	24	1	2	0	0	49	199	4,06
Pertanyaan 8.	29	145	10	40	10	30	0	0	0	0	49	215	4,39
Pertanyaan 9.	11	55	23	92	15	45	0	0	0	0	49	192	3,92
Pertanyaan 10.	20	100	20	80	8	24	1	2	0	0	49	206	4,20
Total Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja													4,09

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan data pada 4.6 dapat dilihat Bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 4,09. Hal ini

dapat menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih baik.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 49 responden terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Responden	KINERJA PEGAWAI (Y)										Jumlah		Y
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pertanyaan 1.	30	150	18	72	1	3	0	0	0	0	49	225	4,59
Pertanyaan 2.	20	100	21	84	8	24	0	0	0	0	49	208	4,24
Pertanyaan 3.	21	105	18	72	10	30	0	0	0	0	49	207	4,22
Pertanyaan 4.	23	115	19	76	6	18	1	2	0	0	49	211	4,31
Pertanyaan 5.	11	55	28	112	10	30	0	0	0	0	49	197	4,02
Pertanyaan 6.	14	70	28	112	7	21	0	0	0	0	49	203	4,14
Pertanyaan 7.	23	115	19	76	7	21	0	0	0	0	49	212	4,33
Pertanyaan 8.	12	60	29	116	8	24	0	0	0	0	49	200	4,08
Pertanyaan 9.	15	75	18	72	15	45	1	2	0	0	49	194	3,96
Pertanyaan 10.	18	90	25	100	6	18	0	0	0	0	49	208	4,24
Total Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai													4,21

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan data pada 4.7 dapat dilihat Bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 4,21. Hal ini dapat menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih baik.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program IBM *Statistical For Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y).

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membuktikan ketepatan butir-butir soal dalam instrumen penelitian dan mengukur kejelasan kerangka dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono 2022, (dalam Febriana dkk, 2023) menjelaskan bahwa Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh Kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel $(n-2) = 49-2=47$, dalam hal ini adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{tabel} = 0,2816$. Adapun hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.8, 4.9 dan 4.10 Sebagai Berikut :

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)**

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	36.86	17.250	.474	.772
X _{1.2}	37.10	17.302	.485	.770
X _{1.3}	36.98	17.604	.382	.783
X _{1.4}	37.00	17.292	.401	.781
X _{1.5}	36.98	16.520	.540	.763
X _{1.6}	36.92	17.743	.426	.777
X _{1.7}	37.06	17.767	.384	.782
X _{1.8}	37.31	17.384	.482	.771
X _{1.9}	37.20	15.791	.586	.756
X _{1.10}	37.06	17.100	.453	.774

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* > r-tabel untuk masing-masing butir pernyataan variabel Komunikasi (X₁). maka item angket kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	36.90	18.969	.469	.819
X _{2.2}	36.94	19.809	.424	.822
X _{2.3}	36.82	18.861	.592	.807
X _{2.4}	36.82	18.445	.511	.815
X _{2.5}	36.96	18.832	.580	.808
X _{2.6}	36.63	18.362	.621	.803
X _{2.7}	36.84	19.556	.455	.820
X _{2.8}	36.51	18.547	.538	.811
X _{2.9}	36.98	19.187	.507	.815
X _{2.10}	36.69	19.009	.484	.817

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* > r-tabel untuk masing-masing butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_2). maka item angket kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.55	13.128	.568	.728
Y2	37.90	12.927	.419	.742
Y3	37.92	12.535	.457	.737
Y4	37.84	13.014	.364	.751
Y5	38.12	12.610	.549	.725
Y6	38.00	13.458	.370	.748
Y7	37.82	13.736	.285	.764
Y8	38.08	13.559	.351	.751
Y9	38.18	12.070	.488	.732
Y10	37.90	12.865	.484	.734

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* > r-tabel untuk masing-masing butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y). maka item angket kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronboach Alpha* dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien alpha $> 0,60$ maka kuisioner tersebut reliabel
2. Apabila hasil koefisien alpha $< 0,60$ maka kuisioner tersebut tidak reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,791	0,60	Reliabel
X2	0,829	0,60	Reliabel
Y	0,761	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronboach Alpha* variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,791, variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0,829 dan variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,761. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel > 0.60 dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.3.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam uji klasik

penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikoloneritas dan uji heteroskedastisitas.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik non-paerametrik *kolmogrov-smirnov* (K-S). Uji statistik *kolmogrov-smirnov* (1- sampel K-S). Apa bila nilai signifikan $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan $>0,05$ maka data berdistribusi normal. Dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

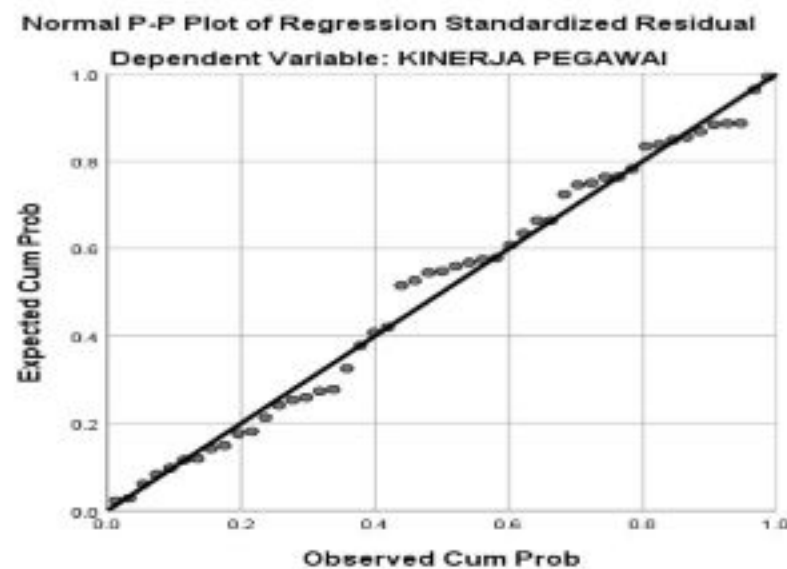
Tabel 4.12

Uji Nomalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardiz ed Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35787998
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.074
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji normalitas nilai signifkasinya $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :



Sumber : Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot di atas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya terdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independen). Untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel independent yang digunakan mempunyai multikolineritas yang tinggi atau tidak dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF), jika terdapat nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10,00$ maka dikatakan tidak ada multikolineritas. Berikut hasil uji multikolineritas SPSS 26 pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.450	3.538		3.237	.002		
	KOMUNIKASI	.215	.089	.247	2.420	.020	.740	1.351
	DISIPLIN KERJA	.534	.084	.648	6.337	.000	.740	1.351

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

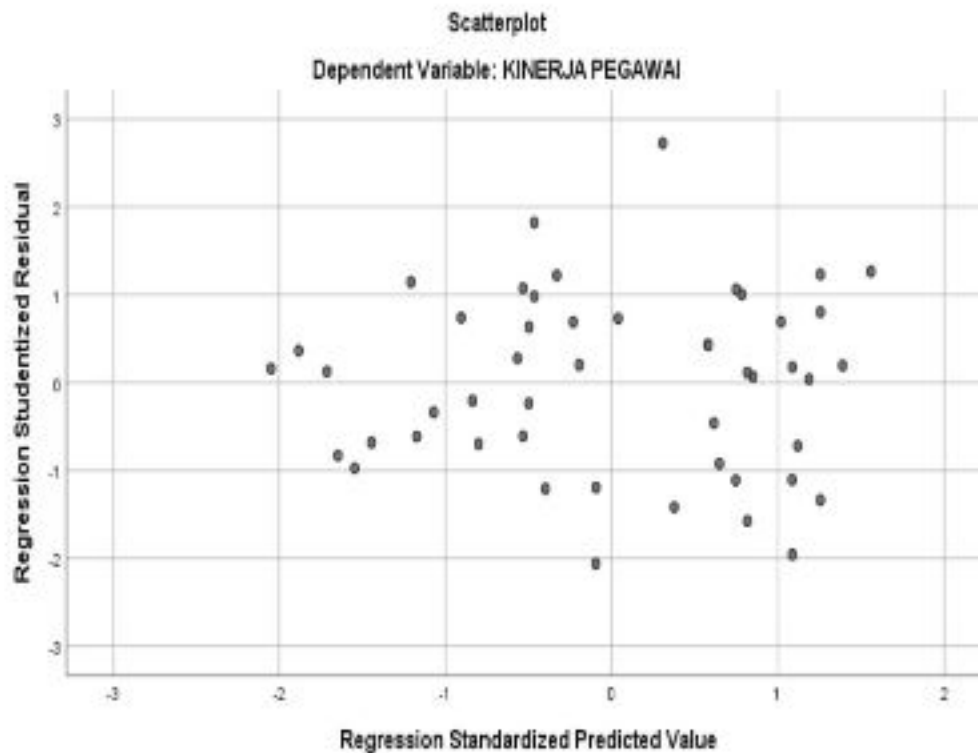
Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Komunikasi (X1) sebesar 1,351 dengan nilai tolerance 0,740 dan nilai VIF untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,351 dengan nilai tolerance 0,740. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10,00$ dan nilai tolerance $> 0,10$, maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolineritas dan layak digunakan.

4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan lain. Dasar analisisnya yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2025)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.3.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independent (X) dan variabel dependen (Y). Berikut hasil analisis linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS versi 26 Statistic. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.450	3.538		3.237	.002
	KOMUNIKASI	.215	.089	.247	2.420	.020
	DISIPLIN KERJA	.534	.084	.648	6.337	.000

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan data tabel 4.14 diatas, hasil regresi linier berganda antara variabel Komunika (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai konstantanya sebesar 11,450, koefisien regresi 0,215 dan 0,534, sehingga bentuk persamaan linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,450 + 0,215 X_1 + 0,534 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Komunikasi

X₂ : Disiplin Kerja

e : Nilai Konstanta

Dilihat dari tabel 4.14 diatas dan berdasarkan rumusan masalah regresi diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 11,450 artinya jika Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) nilainya adalah 0 atau tetap, maka Kinerja Pegawai nilainya 11, 450.
2. Nilai koefisien variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,215 artinya jika variabel komunikasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan (% atau poin), maka

Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,215.

3. Nilai koefisien sebesar 0,534 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,534.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dibantu oleh alat uji SPSS 26 dan dilakukan dengan dua cara yaitu, Uji t (Parsial) yaitu uji masing-masing setiap variabel penelitian dan Uji f (Simultan) uji secara bersama-sama variabel Penelitian. Adapun penjelasan uji tersebut sebagai berikut :

4.4.1 Uji t (Parsial)

Hipotesis yang pertama dan kedua adalah pengaruh antara variabel Komunikasi(X1), Disiplin Kerja (X2), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kesatu dan kedua yakni menggunakan uji t. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa taraf tingkat signifikan 5% (0,05), maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,011. Adapun hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.450	3.538		3.237
	KOMUNIKASI	.215	.089	.247	2.420
	DISIPLIN KERJA	.534	.084	.648	6.337
					Sig.

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan 4.15 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $\alpha = 0,05$ $df = n-2$ $(49-2) = 47 > t\text{-tabel} = 2,011$. Hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Komunikasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,420 > 2,011$ dengan nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa adda pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan hipotesis (H1) diterima.

2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,337 > 2,011$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan hipotesis (H2) diterima.

4.4.2 Hail Uji F (Simultan)

Pegawai (Y). Penguji hipotesis yang ketiga ini dengan menggunakan

uji F. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = K - 1 = 1$, $df_2 = n - K - 1 = 49 - 2 - 1 = 46$ dan tingkat signifikan (0,05), maka nilai F_{tabel} sebesar 4,05, berikut hasil uji F (Simultan) pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.139	2	241.570	41.640	.000 ^b
	Residual	266.861	46	5.801		
	Total	750.000	48			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $41,640 > 4,05$ dengan nilai signifikan 0,000 variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih (H3 diterima).

4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu, terlihat pada tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.629	2.409

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjust R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0,629. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi Komunikasi (X) sebesar 0,215 satuan artinya apabila variabel Komunikasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,215. Variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,420 > 2,011$ dengan nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$. Artinya pada penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan

oleh Fauziah, dkk, (2024), yang dimana variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,534 artinya apabila variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,534. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,337 > 2,011$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

3. Pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel Komunikasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $41,640 > 4,05$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota

Prabumulih adalah sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai upaya meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Komunikasi dan Disiplin Kerja, serta objek dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 49 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, dimana hasil uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,420 > 2,011$ dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$.
2. Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, dimana uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,337 > 2,011$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, dimana uji hipotesis menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $41.640 > 4,05$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja :

1. Agar informasi dapat tersampaikan dengan jelas, tepat, dan tidak menimbulkan kesalahpahaman, maka sebaiknya pegawai meningkatkan efektivitas komunikasi baik secara formal maupun informal.
 2. Dalam menciptakan budaya kerja yang tertib dan bertanggung jawab maka hendaklah menegakkan aturan disiplin kerja secara konsisten, serta memberikan sanksi dan penghargaan yang adil.
 3. Mengadakan pelatihan dan workshop mengenai komunikasi dan kedisiplinan kerja, untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara profesional.
2. Bagi peneliti selanjutnya peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, R. D. , Sudiantini, D. , Narpati b. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT Z. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8) : 181-195.
- Chandra, M. R. , Sudjianto, K. M. , Adriana E. (2023). Faktor-faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3) : 349-361.
- Erri, D. , dkk. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9).
- Fathoni, I. M. , Subandi. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang Jawa Tengah. *Optimal*, 18(2) : 42-51.
- Fauziah, A. S. , Mulyadi. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 3(3) : 242-258.
- Hermawan. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang*. Retrieved Februari 6, 2024, from Repository Institut Itbis Widya Gama Lumajang: <http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1253/>
- Khairina, R. S. , dkk, (2022). *Anti-Bacterial Ointment With Binahong Leaf Ectract*, *Journal Beauty and Cosmetology*, 3(2) : 13-16.
- Mahastri, N. A. , dkk. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakso Campur di Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4) : 2030-2039.
- Mulyadi, dkk. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Rantauprapat. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2) : 883-895.
- Nurzakiah, L. E. , Febrian, D. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1) : 46-64.
- Pratama, A. , Febriana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 29(1) : 47-56.

- Saputri, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Motivasi*, 3(1) : 267-277.
- Semara, A. P. , dkk, (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis*, 2(7) : 1583-1604.
- Shutanaya, B. P. I. , Darmita, Y. M. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Mitra Wahana Rafting di Kabupaten Karangasem. *Jurnal ERBIS*, 22(2) : 178-189.
- Sianipar, U. R., dkk, (2022). Pengaruh Perhatian Orang Tua Terhadap Hasil Belajar Matematika. *Jurnal Sains dan Pendidikan Komputer*, 2(2) : 427-436.
- Tanjung, A. Y. , dkk, (2023). Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sibolga. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan*, 5(1) : 71-81.
- Umardi, F. J. , dkk, (2024). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pengguna *Platform* Shopee di Surabaya Selatan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3) : 85-98.
- Utami, D. A. , dkk, (2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Masjid Sultan Mahmud Riayat Syah. *Jurnal Equilibiria*, 10(2) : 103-115.

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN
“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA PRABUMULIH

Assalamualaikum Wr.Wb,

Perkenalkan nama saya Della Sepirah (2021110070) Mahasiswa Program Studi Manajemen Strata-1 (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi. Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih”. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari bapak/ibu untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis, terimakasih.

I. DATA RESPONDEN

- | | | |
|------------------|---|---|
| 1. Nama | : | |
| 2. Usia | : | a. 20-30 thn c. 41-50 thn
b. 31-40 thn d. 51-60thn |
| 3. Jenis Kelamin | : | a. Laki-Laki b. Perempuan |
| 4. Pendidikan | : | a. SMA c. Strata I
b. Diploma III d. Strata 2 |
| 5. Masa Kerja | : | a. 1-3 th c. 7-12 th
b. 4-7 th d. > 12 th |

II. PETUNJUK PENGISIAN

- Berilah tanda ceklis atau centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban bapak/ibu/saudra.

a. Sangat Setuju (SS)	(5)
b. Setuju (S)	(4)
c. Netral (N)	(3)

- d. Tidak Setuju (TS) (2)
 e. Sangat Tidak Setuju (STS) (1)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Setelah mengisi kuisioner, mohon bapak/ibu/saudara berikan kepada pemberi.

III PERNYATAAN

1. VARIABEL KOMUNIKASI (X1)

NO	KOMUNIKASI (X1)	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Kebijaksanaan						
1	Saya dapat berkomunikasi yang mudah dipahami oleh atasan maupun rekan saya					
2	Saya dapat memahami pesan dan melakukan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan/atasan dengan bijaksana					
Kesopanan						
3	Saya berbicara dengan nada suara yang ramah dan tidak meninggikan suara saat berbicara dengan atasan maupun rekan saya					
4	Saya selalu mendengarkan orang lain dengan penuh perhatian tanpa memotong pembicaraan mereka					
Kata Yang Tepat						
5	Saya menggunakan kata-kata yang sesuai dengan situasi formal maupun informal					
6	Saya memilih kata-kata yang jelas dan mudah dimengerti oleh lawan bicara					
Bahasa Yang Sopan dan Halus						
7	Saya berusaha menggunakan kata-kata yang halus meskipun menyampaikan kritik atau ketidaksetujuan					
8	Saya memastikan komunikasi saya tidak membuat lawan bicara merasa tersinggung atau diremehkan					

Penerimaan Tanggapan Pesan Yang Disampaikan						
9	Saya tetap menghargai pendapat orang lain meskipun berbeda dengan pendapat saya					
10	Saya tetap tenang dan sopan saat menerima pesan yang mungkin tidak sesuai dengan harapan saya					

2. VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

NO	DISIPLIN KERJA (X2)	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Kehadiran						
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam yang telah ditetapkan					
2	Saya merasa tidak pernah terlambat dalam bekerja					
Ketepatan Waktu						
3	Saya selalu pulang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditetapkan					
4	Saya selalu kembali istirahat sesuai jam yang telah ditetapkan					
Tanggung Jawab						
5	Saya selalu menyelesaikan tugas saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
6	Saya mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan saya					
Inisiatif						
7	Saya mempunyai inisiatif dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerja melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan					
Kualitas Pekerjaan						
9	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas kerja perusahaan					
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan perusahaan					

3. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	KINERJA PEGAWAI (Y)	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas Kerja						
1	Saya bekerja dengan teliti dan cepat					
2	Saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
Kuantitas						
3	Saya mampu memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya diperusahaan					
4	Saya meminta petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan					

Ketepatan Waktu					
5	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan				
6	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
Kerjasama					
7	Saya memiliki kerjasama yang baik dalam perusahaan, teman maupun atasan				
8	Saya dapat mempertimbangkan dan menerima masukan dari atasan maupun rekan saya				
Tanggung Jawab					
9	Saya mampu bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan				
10	Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain				

Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

NO RESPONDEN	KOMUNIKASI (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33
RESPONDEN 2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	33
RESPONDEN 3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	3	37
RESPONDEN 4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	43
RESPONDEN 5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	43
RESPONDEN 6	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	42
RESPONDEN 7	4	3	4	5	4	3	3	3	4	2	35
RESPONDEN 8	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	42
RESPONDEN 9	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
RESPONDEN 10	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	38
RESPONDEN 11	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	43
RESPONDEN 12	2	4	5	3	5	4	3	3	4	4	37
RESPONDEN 13	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
RESPONDEN 14	5	5	5	2	4	5	4	4	2	3	39
RESPONDEN 15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
RESPONDEN 16	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
RESPONDEN 17	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	45
RESPONDEN 18	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	46
RESPONDEN 19	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
RESPONDEN 20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
RESPONDEN 21	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	39
RESPONDEN 22	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	38
RESPONDEN 23	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	41
RESPONDEN 24	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 25	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
RESPONDEN 26	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	34
RESPONDEN 27	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	32
RESPONDEN 28	3	4	3	4	5	3	4	2	2	3	33
RESPONDEN 29	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
RESPONDEN 30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
RESPONDEN 31	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	39
RESPONDEN 32	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	40
RESPONDEN 33	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	41
RESPONDEN 34	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	42
RESPONDEN 35	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	41
RESPONDEN 36	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	40
RESPONDEN 37	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	38
RESPONDEN 38	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	38
RESPONDEN 39	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
RESPONDEN 40	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	39
RESPONDEN 41	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46

RESPONDEN 42	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	43
RESPONDEN 43	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	45
RESPONDEN 44	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
RESPONDEN 45	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
RESPONDEN 46	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
RESPONDEN 47	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
RESPONDEN 48	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
RESPONDEN 49	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	44

NO RESPONDEN	DISIPLIN KERJA (X2)										TOT AL.
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
RESPONDEN 2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
RESPONDEN 3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	42
RESPONDEN 4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	44
RESPONDEN 5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
RESPONDEN 6	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	44
RESPONDEN 7	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	42
RESPONDEN 8	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
RESPONDEN 9	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	38
RESPONDEN 10	5	4	3	5	4	4	4	3	3	4	39
RESPONDEN 11	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	39
RESPONDEN 12	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
RESPONDEN 13	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	43
RESPONDEN 14	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
RESPONDEN 15	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 16	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	46
RESPONDEN 17	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	44
RESPONDEN 18	3	3	4	2	4	4	5	4	3	4	36
RESPONDEN 19	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
RESPONDEN 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47
RESPONDEN 21	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	42
RESPONDEN 22	2	4	3	2	2	4	2	3	4	4	30
RESPONDEN 23	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34
RESPONDEN 24	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
RESPONDEN 25	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
RESPONDEN 26	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	34
RESPONDEN 27	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	36
RESPONDEN 28	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
RESPONDEN 29	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	46
RESPONDEN 30	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
RESPONDEN 31	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	39

RESPONDEN 21	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	44
RESPONDEN 22	4	3	4	5	3	4	3	5	2	3	36
RESPONDEN 23	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	37
RESPONDEN 24	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	38
RESPONDEN 25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
RESPONDEN 26	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	35
RESPONDEN 27	4	3	3	2	4	5	4	4	3	4	36
RESPONDEN 28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
RESPONDEN 29	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	43
RESPONDEN 30	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	45
RESPONDEN 31	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	43
RESPONDEN 32	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	41
RESPONDEN 33	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
RESPONDEN 34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
RESPONDEN 35	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	40
RESPONDEN 36	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	38
RESPONDEN 37	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	41
RESPONDEN 38	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
RESPONDEN 39	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
RESPONDEN 40	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	45
RESPONDEN 41	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
RESPONDEN 42	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 43	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
RESPONDEN 44	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	46
RESPONDEN 45	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	41
RESPONDEN 46	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	39
RESPONDEN 47	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
RESPONDEN 48	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 49	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47

Lampiran 3 : Hasil Analisis Regresi

1. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	36.96	17.250	.474	.772
X _{1.2}	37.10	17.302	.485	.770
X _{1.3}	36.98	17.604	.382	.763
X _{1.4}	37.00	17.292	.401	.781
X _{1.5}	36.90	16.520	.540	.763
X _{1.6}	36.92	17.743	.428	.777
X _{1.7}	37.06	17.787	.394	.782
X _{1.8}	37.31	17.384	.482	.771
X _{1.9}	37.20	15.791	.506	.756
X _{1.10}	37.06	17.100	.453	.774

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	36.90	19.969	.469	.819
X _{2.2}	36.94	19.909	.424	.822
X _{2.3}	36.82	19.961	.592	.807
X _{2.4}	36.82	19.446	.511	.815
X _{2.5}	36.98	18.832	.580	.806
X _{2.6}	36.63	19.362	.621	.803
X _{2.7}	36.84	19.566	.466	.820
X _{2.8}	36.61	19.547	.638	.811
X _{2.9}	36.99	19.187	.607	.816
X _{2.10}	36.69	19.009	.464	.817

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.55	13.128	.568	.728
Y2	37.90	12.927	.419	.742
Y3	37.92	12.535	.457	.737
Y4	37.84	13.014	.364	.751
Y5	38.12	12.610	.549	.725
Y6	38.00	13.458	.370	.748
Y7	37.82	13.738	.285	.764
Y8	38.06	13.559	.351	.751
Y9	38.18	12.070	.488	.732
Y10	37.90	12.885	.464	.734

Hasil Uji Reabilitas

1. Hasil Uji Reabilitas Komunikasi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.791	.791	10

2. Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X2)

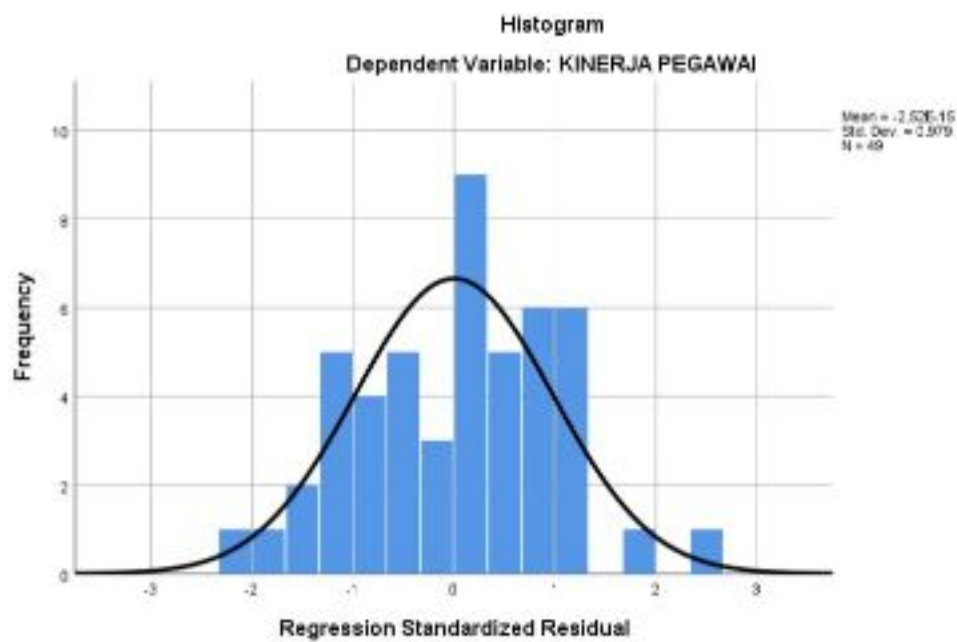
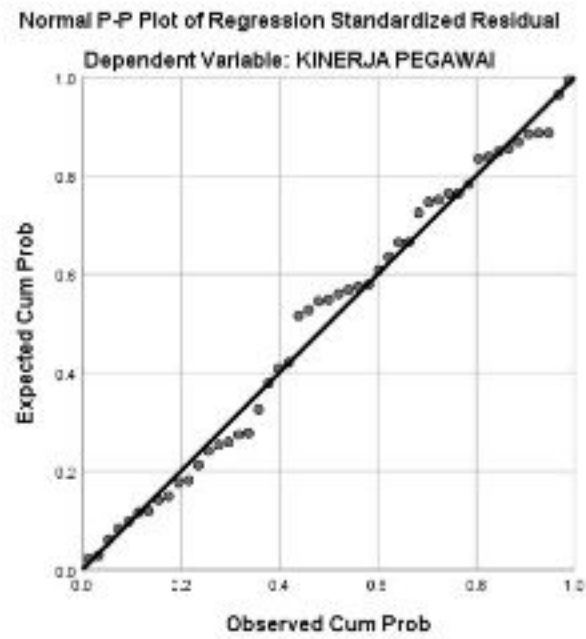
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.831	10

3. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.768	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

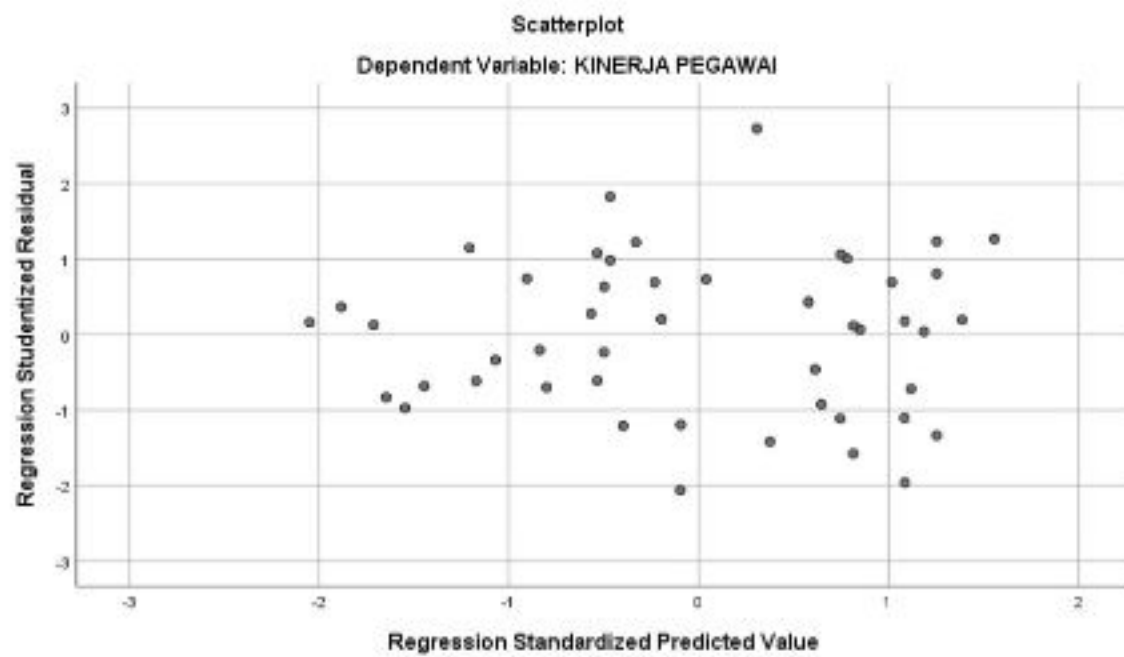


2. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.450	3.538		3.237	.002		
	KOMUNIKASI	.215	.089	.247	2.420	.020	.740	1.351
	DISIPLIN KERJA	.534	.084	.648	6.337	.000	.740	1.351

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

3. Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.450	3.538		3.237	.002
	KOMUNIKASI	.215	.089	.247	2.420	.020
	DISIPLIN KERJA	.534	.084	.648	6.337	.000

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.450	3.538		3.237	.002
	KOMUNIKASI	.215	.089	.247	2.420	.020
	DISIPLIN KERJA	.534	.084	.648	6.337	.000

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.139	2	241.570	41.640	.000 ^b
	Residual	266.861	46	5.801		
	Total	750.000	48			

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.629	2.409

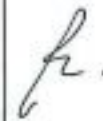
Lampiran 4 : Kartu Bimbingan



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : DELLA SEPIRAH
 NIM : 2021110070
 JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
 KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DI KOTA
 PRABUMULIH"
 DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kamis 24/10/2024	Judul	- Acc - Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di kota Prabumulih. - lanjut Bab I ke Bab II		
Selasa 5/11/2024	Bab I.	- Latar belakang : Tegas bagaimana terkait dgn variabel dan objek penelitian. - Rumusan masalah No. 2. - Tujuan penelitian. No. 2. - Teknik penulisan		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I



ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.
 NIDN. 0213057202

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sakaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : febe@uspra.ac.id Website : <http://uspra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DELLA SEPIRAH
 NIM : 2021110070
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P.,M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 19/11/24	Bar II	- tambahkan data dari sumber lain untuk memperkuat argumen. - Ringkaslah pembahasan. - Hipotesis - rangkas juga hasil data-karya		
Rabu 20/11/24	Bar II	- Me - lanjutkan ke Bar III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



RAJABAR, S.IP., M.M.
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P.,M.M.
 NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DELLA SEPIRAH
 NIM : 2021110070
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 26/1/24	Bab I	- Populasi dan Sampel. - Waktu penelitian. - Uji Hipotesis (H_0) + H_a (H_1).		
Senin 2/12/24	Bab II	- Bant. Kuisiner. - Regeri Sngs + Alat uji Analisa. - Uji Normalitas (koreksi).		
Jumat 6/12/24	Bab III	- Aa - Persiapan untuk seminar		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



AJABAR, S.I.P., M.M.
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M.
 NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unprab.ac.id Website : <http://unprab.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DELLA SEPIRAH
 NIM : 2021110070
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P.,M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 6/5/23	KAPB IV	- Tolong beri data Outlier - Uji Validitas (SL output analisis pd SPSS) - Tolong Perbaiki - Uji t (Deyang lubeke) - Uji t (Deyang lubeke) - Cetak tabel r, t, F, + Anota		
Rabu 7/5/23	BAB IV	- Acc - lanjutkan BAB V		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih

 AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

 ROMSA ENDREKSON, S.P.,M.M.
 NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : info@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DELLA SEPIRAH
 NIM : 2021110070
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P.,M.M..

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Prabu. 7/5/21	Bag V	- Kesimpulan membuat resume dari BAB dan jawaban atas permasalahan pada BAB I		
Jumt. 8/5/21	Bag V	- Acc - Paragraf Tuli Paragraf. - Paragraf Slide. - Paragraf Uraian Konkrete - Revisi Ref. ke 112.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.P., M.M.
 NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P.,M.M..
 NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Putra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : info@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

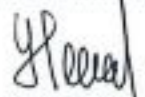
NAMA MAHASISWA : DELLA SEPIRAH
NIM : 2021110070
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : YELI ASWARININGSIH, S.H., M.H

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/10-24		Perbaiki subbab Variable cover		
27/10-24		Langsung pendahuluan ke subbab		
28/10-24		ace bab I langsung ke bab I		
12/11-24		Perbaiki representasi gambar		
13/11-24		Perbaiki penulisan gambar		
15/11-24		ace langsung ke bab I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II


YELI ASWARININGSIH, S.H., M.H
NIDN. 0204077001

KAMPUS

Jl. Putra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : info@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : DELLA SEPIRAH
 NIM : 2021110070
 JUDUL SKRIPSI : "PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DI KOTA PRABUMULIH"
 DOSEN PEMBIMBING II : YELLI ASWARININGSIH, S.H.,M.H.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
21/11-24/11		Revisi dalam penelitian		
27/11		acc bab 3 logis ke pbb 1		

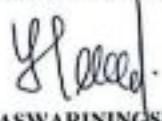
Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih

 AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II


 YELLI ASWARININGSIH, S.H.,M.H.
 NIDN. 0204077001

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

Prabumulih, 12 Februari 2025

Nomor : 009 /MNJ /FEB/ UNPRA/II/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Kota Prabumulih
 DI

Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama : Della Septrah
 NIM : 2021110070
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan Judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.



Ketua Prodi Manajemen
Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Lampiran 6 : Surat Balasan Penelitian



**PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS TENAGA KERJA**

Jalan Jend. Sudirman Km. 3,5 BLK Kee. Prabumulih Timur Kode Pos 31117
Email : disnakertans.kotaprabumulih@gmail.com

Prabumulih, 11 April 2025

Nomor : 560/152 /Disnaker.I /2025
Lampiran : -
Perihal : Izin Mengadakan Penelitian
dan Pengambilan Data

Kepada : Yth. Ketua Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
di
Tempat

Sehubungan dengan surat Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih nomor: 009/MN/FEB/UNPRA/II/2025 perihal Permohonan untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data, dengan ini disampaikan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih pada prinsipnya tidak keberatan menerima mahasiswa dari Universitas Prabumulih selama mengikuti peraturan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



H. SANJAY YUNUS, S.H, M.H
Pembina Tingkat I - IV/b
NIP. 197412242010011008

Tembusan :
1. Yth. Walikota Prabumulih (sebagai laporan)

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Della Sepirah adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 5 September 2003, di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak ketiga dari 4 bersaudara, dari pasangan Bapak Mandihan dan Ibu Lisdiana. Penulis awal masuk pendidikan di SD Negeri 33 Kota Prabumulih pada Tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015 pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan kejenjang SMP YPS Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2018,

selanjutnya pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 7 Prabumulih dengan jurusan IPA dan lulus pada tahun 2021, pada tahun yang sama maka penulis memilih melanjutkan pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih. Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dan InsyaAllah penulis akan lulus pada tahun ini yaitu pada tahun 2025. Dengan ketekunan dan kerja keras serta motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih”**