

# KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI

**Hj.Misna Ariani<sup>1</sup>, Dwindata Tamara<sup>2</sup>, Misnah<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

<sup>1</sup>misna.ariani@uniba-bpn.ac.id

<sup>2</sup>dwindatamara@gmail.com

<sup>3</sup>misnacen@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Jumlah pegawai 62 orang, dengan metode sensus maka semua pegawai menjadi responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Data diuji dengan regresi linier berganda.

Hasil uji menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara parsial komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Namun, lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan, disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kata kunci: Komunikasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of communication, discipline, and work environment on the performance of employees Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. The number of employees 62 people, with the census method, all employees become respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Data were tested by multiple linear regression.*

*The test results show that simultaneous communication, discipline and work environment have positive and significant effects. Partially communication, discipline and work environment have positive and significant effect. However, the work environment has a positive but not significant effect on employee performance. And, discipline has a dominant influence on the performance of employees Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.*

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

## PENDAHULUAN

*Good governance pemerintahan yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik saat ini. Keinginan masyarakat*

kepada pemerintah adalah pemerintah melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik sehingga sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya pengaruh globalisasi dan digitalisasi. Nurhaidah, M. Insyah Musa (2015) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa dampak positif dari globalisasi adalah terjadinya perubahan tata nilai dan sikap, berkembangnya pengetahuan dan teknologi, tingkat kehidupan yang lebih baik. Sedangkan dampak negatif globalisasi adalah pola hidup konsumtif dan sikap individualistik, dan terjadinya kesenjangan sosial. Proses perkembangan globalisasi pada awalnya ditandai kemajuan bidang teknologi informasi dan komunikasi.

Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang kepada orang lain, seperti hasil penelitian Junaidi (2018) bahwa apabila komunikasi ditingkatkan maka kinerja juga meningkat. Namun, di sisi lain Salem (2008) juga mengklaim bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 70 persen program perubahan gagal dan komunikasi internal yang buruk dilihat sebagai alasan utama kegagalan tersebut. Komunikasi sebagai elemen integral dari manajemen diabaikan di banyak organisasi yang mengarah pada praktik penggunaan teknik komunikasi yang lambat dan kesalahan informasi dan kadang-kadang kurangnya komunikasi.

Selain komunikasi, kedisiplinan pegawai selalu diterapkan. Septiasari (2017) menyimpulkan permasalahan disiplin kerja, sebaiknya pimpinan lebih tegas kepada para pegawai yang tidak menaati peraturan, seperti peraturan jam masuk kerja, agar tidak ada lagi pegawai yang datang terlambat, agar terciptanya pegawai yang disiplin terhadap aturan. Demikian pula kesimpulan penelitian Mangkunegara dan Waris (2015) disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat menyiratkan peningkatan disiplin kerja. Sedangkan Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012) menyimpulkan bahwa disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang telah diterapkan pimpinan maupun instansi semestinya dipertahankan dan jika dimungkinkan ditingkatkan sehingga pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dapat meningkat. Dan tentunya berimplikasi terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan (Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq: 2012).

Penelitian ini, ingin mengetahui dan menganalisis apakah kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara (ASN) di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, sebagai pusat pelayanan masyarakat, termasuk kegiatan administrasi dan pembangunan serta bidang keuangan, dipengaruhi oleh komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja. Karena, pemerintah melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Agar *good governance* menjadi kenyataan dan sukses, dibutuhkan komitmen dari semua pihak yaitu pemerintah dan masyarakat. Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara sehingga pegawai (ASN) dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Komunikasi**

Komunikasi memegang peranan penting dalam mengintegrasikan dan mengkoordinasikan semua aktivitas di dalam organisasi. Ariani (2018:167) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Di sisi lain, Jurgen (2013:230), menyatakan komunikasi yang nyata mencakup upaya untuk memastikan bahwa pesan yang diberikan adalah pesan yang sama untuk pihak penerima dan penyampaian. Dan, Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017) telah melakukan penelitian serta menyimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Demikian pula Nurmaidah Br Ginting (2018) menyimpulkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan inferensi (persepsi) makna antara individu yang terlibat (Bowditch *et al*, 1997). Analisis pertukaran ini mengungkapkan hal komunikasi adalah proses dua arah yang terdiri elemen-elemen yang terhubung secara berurutan. Seorang manajer harus memahami proses ini, sehingga dapat menganalisis pola komunikasi mereka sendiri serta desain program komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Kinicki & Kreitner, 2006). Komunikasi sebagai elemen integral dari manajemen diabaikan di banyak organisasi yang mengarah ke praktik penggunaan teknik komunikasi yang buruk dari komunikasi waktu sebelum, dan kesalahpahaman informasi serta kurangnya komunikasi. Sementara banyak organisasi percaya komunikasi karyawan merupakan hal itu positif mempromosikan motivasi karyawan, kepercayaan ini masih bisa dianggap sebagai masalah yang kompleks karena perubahan sifat organisasi dan perbedaan struktur mereka. Salem (2008) menyimpulkan bahwa penting untuk mengetahui bahwa banyak organisasi dunia telah menderita kerugian besar karena kurangnya komunikasi yang tepat atau tidak memadai. Dalam beberapa kasus komunikasi antara karyawan dan manajemen tidak dilakukan dengan baik dan dapat menyebabkan kebingungan dan kurang arah, frustrasi karyawan, penurunan motivasi dan bahkan keluarnya karyawan yang sangat terampil dan dapat diandalkan.

Di zaman modern, kita memahami bahwa komunikasi merupakan kegiatan yang berpengaruh (dominan) dan penting dalam organisasi (Harris dan Nelson: 2008). Pada dasarnya, hubungan tumbuh dari adanya komunikasi, dan fungsi dan kelangsungan hidup dari sebuah organisasi didasarkan pada hubungan yang efektif di antara individu dan kelompok. Suranto (2010:5) membagi beberapa indikator komunikasi diantaranya adalah (a) pemahaman; (b) kesenangan; (c) pengaruh pada sikap; (d) hubungan yang makin baik; (e) tindakan.

## 2. Disiplin

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia berdasarkan sikap disiplin ASN, pasal 1 Undang-Undang Nomor 53 tahun 2010 “disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”, untuk memelihara dan mengembangkan integritas serta kekompakan, maka ASN terkait pada kode etik yang mengatur sikap tingkah laku dan perbuatan dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya kode etik, diharapkan ASN akan selalu berada pada jalan yang benar dan terhindar dari hal-hal yang tercela yang tidak patut dilakukan oleh seorang ASN,

termasuk dalam upaya-upaya pembinaan watak dan perilaku adalah dengan mengharuskan setiap ASN mengangkat sumpah/janji terkait pada kedudukannya itu atau pada saat diangkat dalam satu jabatan.

Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma peraturan yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin adalah (a) tujuan kemampuan; (b) tingkat kewaspadaan karyawan; (c) ketaatan pada standar kerja; (d) ketaatan pada peraturan kerja; (e) etika kerja (Hasibuan 2013:193). Kedisiplinan seseorang akan terlihat, bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa, jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Ariani: 2018:221).

### **3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pegawai dalam perusahaan. Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pegawai, serta pengaturan pegawainya baik sebagai peserongan maupun secara kelompok”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat pegawai, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pegawainya. Sedarmayanti (2012:19) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan Pegawai, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan Pegawai. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan”. Sependapat dengan Sedarmayanti, Siagian (2014:57) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Wursanto (2010:288) menyebutkan indikator lingkungan kerja yang bersifat non fisik adalah (a) perasaan aman pegawai; (b) loyalitas pegawai; (c) kepuasan pegawai.

### **4. Kinerja Pegawai**

Peraturan pemerintah No 46 tahun 2011 menetapkan bahwa Sasaran Pegawai Pegawai (SKP) dan penilaian prestasi Pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai unsur yang nilai sebagai berikut:

#### **1. Perilaku Pegawai dapat diukur meliputi aspek:**

- 1) Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku Pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain, meliputi masyarakat, atasan rekan Pegawai, unit, Pegawai terkait dan instansi lain.
- 2) Integrasi adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- 3) Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk memujudkan tujuan organisasi

dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan

- 4) Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mentaati kewajiban dan menghadapi larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tindak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.
  - 5) Kerja sama, adalah kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk bekerja sama dengan rekan pegawai, atasan, bawahan dalam unit Pegawainya serta instansi lain didalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
  - 6) Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meKomunikasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.
- 2. Sasaran Pegawai Pegawai dapat diukur meliputi aspek:**
- 1) Kuantitas, merupakan jumlah yang harus dicapai apakah dalam unit, volume, atau ukuran tertentu. Mislanya jarak ata berat
  - 2) Kualitas, merupakan mutu yang harus dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
  - 3) Waktu, merupakan lamanya pencapaian yang harus dipenuhi, misalnya menit, jam, hari, minggu, bulan, tahun, dan lainnya.
  - 4) Biaya, mrupakan jumlah rupiah atau dalam mata uang lain yang harus dikeluarkan atau dihasilkan.

## **METODE RESEARCH**

Metode penelitian ini menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan, meliputi penentuan populasi dan sampel serta metode analisis data yang digunakan.

Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara sebanyak 62 Pegawai. Teknik penentuan sampel dengan sampling jenuh, yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai.

Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Model analisis ini digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variable dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah) (Sugiyono: 2017:188). Untuk membuktikan kebenaran secara simultan/bersama-sama digunakan uji F, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya atau dapat diartikan apakah regresi linier berganda sesuai atau tidak dalam penelitiannya. Dan uji t, yaitu uji secara parsial. Uji statistik regresi digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ), ini untuk mengukur besarnya sumbangan atau kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebasnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data responden merupakan gambaran dari keadaan responden yang terlibat dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, latarbelakang pendidikan, masa kerja dan status perkawinan. Berdasarkan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 62 Kinerja Pegawai. Dari 62 responden terdapat 39 orang atau 62,9% yang berjenis kelamin laki-laki, dan terdapat 23 orang atau 37,0% yang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan responden di atas yang berjenis kelamin laki-laki memiliki presentasi tertinggi sebesar 62,9% dari 62 responden.

Ditinjau dari *kelompok umur* responden, kelompok umur 27-30 tahun yang hasilnya terdapat 2 orang responden atau 3,2%, kelompok umur 31-34 tahun yang hasilnya terdapat 9 orang atau 14,5%, kelompok umur 35-38 tahun yang hasilnya terdapat 21 orang atau 33,9%, kelompok umur 39-42 tahun yang hasilnya terdapat 59 orang atau 95,2%, dan kelompok umur 49> tahun sebanyak 33 orang atau 53,2%. Dari hasil output SPSS, karakteristik responden kelompok umur 39-42 tahun yang memiliki frekuensi tertinggi dari pada kelompok lainnya sebanyak 59 responden atau 95,2%.

*Pendidikan* dari 62 responden terdapat 18 orang yang berpendidikan SMA 29,0% yang berpendidikan D3 9 orang atau 14,5% yang berpendidikan S1, 21 orang atau 33,9% yang berpendidikan S2, 59 orang atau 95,2% yang berpendidikan S1. Berdasarkan data responden yang berpendidikan S.2 memiliki persentasi tertinggi dari tingkat pendidikan yang lain, yaitu sebesar 59 orang atau 95,2%.

*Lama Bekerja*, diberi label dengan kelompok lama bekerja 1 (2-6 tahun) berjumlah 3 responden atau 4,8%, kelompok lama bekerja 2 (7-11 tahun) berjumlah 33 responden atau 53,2%, kelompok lama bekerja 3 (12-16 tahun) berjumlah 18 responden atau 29,0%, kelompok lama bekerja 4 (17-20 tahun) berjumlah 4 responden atau 6,5%, kelompok lama bekerja 5 (>21 tahun) berjumlah 3 responden atau 4,8%. Berdasarkan data, kelompok masa kerja terlama yaitu lebih dari 7-11 tahun berjumlah 33 responden atau 53,2%.

*Status perkawinan* dari 62 responden adalah seluruh sampel mempunyai status kawin 100%.

**Tabel 1**  
**Hasil Penelitian**

Variabel Bebas	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	r- Parsial	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	2,077	2,001	0,042	0,263	Signifikan
Disiplin (X <sub>2</sub> )	2,552	2,001	0,013	0,318	Signifikan
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	1,129	2,001	0,264	0,147	Tidak Signifikan
R= 0,541	df1=3		F <sub>hitung</sub> = 8,009		
R Square = 0,293	df2=58		F <sub>tabel</sub> = 2,76		
Adjusted R =0,256			Sig.=0,000		

Sumber: Data primer diolah: 2019.

Tabel 1, menunjukkan bahwa secara simultan besarnya pengaruh variable komunikasi (X<sub>1</sub>), disiplin (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

1. R *square* sebesar 0,293. Ini berarti 29,3% terdapat kontribusi variabel komunikasi (X<sub>1</sub>), disiplin (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. R *square*

berkisar pada angka 0 sampai 1, semakin kecil angka *R square* semakin lemah pula hubungan variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya.

2. *Adjusted R Square* sebesar 0,256 *Adjusted R Square* disebut juga koefisien determinasi disesuaikan yang berarti sebesar 25,6% terdapat kontribusi variabel komunikasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sedangkan sisanya 74,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan Tabel 1, uji F (secara simultan) dapat dilihat bahwa hasil hitung  $F_{hitung}$  senilai 8,009 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka, model regresinya dapat digunakan untuk memprediksi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dan untuk menguji signifikansi komunikasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial (Uji t) terhadap kinerja pegawai dengan cara menguji keeratan atau keberartian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan *t-test* model *two tailtest* (uji dua sisi) pada level 95%,  $\alpha = 0,05$ .  $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$  dan *deggre of rendom* (df)  $n - k = 62 - 3 = 59$ .

Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Windy Rita N Soepeno (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Artinya, variasi dari regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya. Semakin meningkat komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai setuju dengan adanya hubungan yang makin baik antar pegawai akan meningkatkan kinerja; adanya pengaruh pada sikap saat berkomunikasi juga akan meningkatkan kinerja; adanya tindakan dalam berkomunikasi akan meningkatkan kinerja; demikian pula adanya kesenangan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan kinerja; serta adanya pemahaman komunikasi ditingkat pegawai akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini ada kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2018) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula Shannon dan Weaver (1949) membuktikan dengan mengembangkan model komunikasi, dan hasilnya adalah komunikasi mengalami proses, yang melibatkan sumber informasi, pemancar, sumber kebisingan, penerima dan tujuan sega Dengan terpenuhinya indikator pemahaman, yaitu kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Dan Rajhans (2012) sependapat dengan Shannon dan Weaver, bahwa komunikasi dalam organisasi saat ini tidak hanya menjadi lebih kompleks dan bervariasi tetapi juga menjadi faktor penting bagi keseluruhan organisasi berfungsi dan sukses. Cara pengorganisasian komunikasi dengan pegawai tercermin dalam moral, motivasi dan kinerja pegawai. Jones, *et al*, (2004) menyimpulkan bahwa kemampuan organisasi yang dikembangkan dan diberlakukan melalui “proses intens social dan komunikatif”. Komunikasi membantu individu dan kegiatan kelompok berkoordinasi untuk mencapai tujuan, dan sangat penting dalam sosialisasi, pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan, dan pengambilan keputusan, pemecahan masalah dan proses perubahan manajemen. Untuk keperluan karyawan, komunikasi internal juga menyediakan informasi penting tentang

pekerjaan, lingkungan organisasi dan satu dengan lainnya. Komunikasi dapat membantu memotivasi, membangun kepercayaan, menciptakan identitas bersama dan berbagi harapan dan prestasi. Komunikasi adalah dasar untuk individu dan kelompok untuk memahami organisasi mereka.

Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan adanya etika kerja sangat mempengaruhi kinerja; yang ditunjang pula ada ketaatan pada standar kerja, sehingga disiplin berpengaruh pada kinerja; selain itu adanya tingkat kewaspadaan yang tinggi mengakibatkan kinerja yang baik; pada akhirnya tujuan kemampuan dari pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja dan terakhir adalah ketaatan pada peraturan kerja juga berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simoes dan Subudi (2017) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dipertegas oleh hasil Wahyuningsih, Muis dan Sudirman (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula Budiman, Saerang, dan Sendow (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan Mangkunegara dan Waris (2015) mengklaim bahwa mendisiplinkan pekerjaan yang baik itu akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif, namun hasil penelitian ini tidak terbukti, karena lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada jawaban pegawai bahwa masih terdapat keraguan yang cukup tinggi akan loyalitas pegawai yang menyebabkan lingkungan tidak signifikan; demikian pula perasaan aman pegawai dalam bekerja ada yang sangat tidak setuju sehingga lingkungan tidak signifikan; demikian pula kepuasan pegawai masih terdapat yang tidak setuju. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dkk bahwa lingkungan kerja yang memiliki dimensi berupa beban kerja dan sikap pimpinan secara keseluruhan tidak memiliki dampak pada pekerja. Demikian pula Prahasti (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Manikottama dan Baga (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan kinerja karyawan menurun. Palampanga Natsir Miru (2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dan ternyata terbukti. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budiman, Saerang dan Sendow (2016), yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima yang diajukan dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kinerja Pegawai, hal ini disebabkan adanya hubungan yang baik; pengaruh pada sikap; tindakan; kesengan dan pemahaman yang menjadi dasar dalam melakukan pekerjaan. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena adanya etika kerja; ketaatan pada standar kerja; tingkat kewaspadaan; tujuan kemampuan; ketaatan pada peraturan kerja yang menjadi dasar penilaian disiplin secara keseluruhan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, terlihat dari adanya keraguan atas loyalitas pegawai; perasaan aman pegawai; kepuasan pegawai, merupakan perasaan pegawai terhadap lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Disiplin, memiliki pengaruh lebih dominan jika dibandingkan dengan Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

### **Saran**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara adalah sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi diperoleh pernyataan pengaruh pada sikap memiliki hasil tanggapan sangat tidak setuju yang cukup tinggi, sehingga diharapkan pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah dapat membangun sikap saling menghargai dan menghormati bawahan dan antar atasan sehingga sikap positif akan semakin berkembang lebih baik lagi.
2. Variabel disiplin kerja diperoleh pernyataan pada ketaatan pada standar kerja dan ketaatan pada peraturan kerja memiliki hasil tanggapan sangat tidak setuju yang cukup tinggi, sehingga diharapkan lebih meningkatkan lagi kedisiplinan untuk kinerja agar pegawai dalam bekerja supaya akan selalu datang bekerja tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor sebelum waktunya sehingga nanti akan membuat disiplin pegawai menjadi lebih baik lagi dan juga dapat dengan cara pemberian sanksi- sanksi tegas jika pegawai melanggar peraturan dan tidak disiplin.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh akan tetapi tidak signifikan dan yang terendah pengaruhnya dibanding dua variabel lain yang diteliti dan dari pernyataan perasaan aman pegawai dengan tanggapan sangat tidak setuju yang cukup tinggi maka pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam berkerja, agar setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dalam berkerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariani, M. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pengantar*. Cirebon. Jawa Barat. ISBN: 978-602-5668-45-6: Nusa Litera Inspirasi.
- Bowditch, B. B.-N. (1997). Participation, Contingent Pay, Representation and Workplace Performance: Eviden From Great Britain. *British Jouornal of Industrial Relation*, 33, 3, 279-415.

- G, T. (Unpublished MBA Project). *Improving Managerial Communication: A Case Study of the Ministry of Finance, Kenya*. University of Nairobi.
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21. Edisi 7*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. B. (2018.). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekaar Mulia Abadi Medan. *AJIE- Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. , P-2477-3824. E-ISSN: 2477.
- Harris, T. &. (2008). *Applied organizational communication: Theory and practice in a global environment*. New York: Lawrence Erlbaum.
- Irham, F. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Jones, E. W. (2004). Organizational Communication: Challenges for the new century. *Journal of Commicaation*, 54(4), 722-750.
- Junaidi. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *At-Tadbir*, 1-11.
- Jurgen. (2013). *Manajemen 3.0 diterjemahkan oleh Dr. Ali Cahyani*. Jakarta: Indeks.
- Kinicki, G. &. (2006). Giving your organizational communication C-P-R. . *Leadership and Organizational Journal Vol.17 No.7*.
- Malayu, S. H. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia Social and Behavioral Sciences 211*, 1240-1251.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Nurbaidah, M. I. (2015). Dampak Pengaruh Globalisasi bagi Kehidupan Bangsa Indonesia. *Pesona Dasar. Vol 3 No 3. ISSN: 2337-9227*, 1-14.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 1 tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja*. (2010).

- Rajhans, K. (2012). Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance. . *Interscience Management Review (IMR)*, ISSN:2231-1513. Volume-2 Issue 2.
- Salem, M. (2008). *Quality Communication: a Key to Quality Leadership. Training for Quality*.
- Sariyathi, L. M. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Karyawan, Warg Minsa Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.6, No 7. ISSN 2302-8912, 3540-3569*.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan Usha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis.*, 5(1): 93-106. ISSN 2355-5408. [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id).
- Shannon, B. &. (1949). Adopting a learning-based approach to improve internal communication. A large utility experience. *International Journal of Quality and Reliability Management*, Vol 20 No 7.
- Soepeno, W. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado. *Emba Vol.3 No.3* , 1232-1242. ISSN: 2303-11.
- Sudita, I. G. (2014). *Perilaku Keorganisasian. Edisi Pertama. Cetakan keenam*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke-26*. Bandung: Alfabeta.
- Taufiq, Z. H. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sereta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *WIGA.*, Vol 2 No 1. ISSN No: 2088-0944.
- Wursanto. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.