

Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Tenaga Harian Lepas Pegawai Drainase Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi

Rini Handayani¹ , Agus Riki Permana²

^{1,2}*Universitas Nasional Pasim, Indonesia*

*Corresponding Author: rinihandayani.lctr@gmail.com

Received: 13-02-2025, Revised: 23-03-2025, Accepted: 12-04-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai,serta untuk mengetahui besarnya pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pada pegawai Tenaga Harian Lepas Pegawai Drainase Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden yang diambil dari seluruh Tenaga Harian Lepas Pegawai Drainase Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi. Untuk melihat hubungan antara 2 variabel, analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh Komunikasi terhadap kinerja secara parsial sebesar 11,500 %. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial sebesar 45.153 %, sehingga Komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) sebesar 56,6 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Komunikasi, Disiplin, Kinerja

Abstract

This study aims to determine Communication and work discipline on employee performance, and to determine the extent of the influence of Communication and work discipline both partially and simultaneously on performance in Daily Casual Drainage Employees of the Housing and Settlement Service of Cimahi City. The type of research used in this study is descriptive and associative methods. The number of samples used in this study was 55 respondents taken from all Daily Casual Drainage Employees of the Housing and Settlement Service of Cimahi City. To see the relationship between the 2 variables, the analysis used was path analysis. This study resulted in the influence of Communication on performance partially by 11.500%. The influence of work discipline on performance partially by 45.153%, so that Communication and work discipline together (simultaneously) by 56.6%, while the rest is influenced by other variables not studied.

Keywords: Communication, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade ini, peranan Sumberdaya Manusia yaitu pegawai yang bekerja di sektor publik sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu instansi pemerintah sangat dibutuhkan untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas baik (Jimmy, 2014). Mengelola instansi pemerintah yang baik selalu penuh dengan berbagai tantangan dan perubahan kondisi lingkungan, konsekuensinya menuntut instansi pemerintahan untuk terus menerus memperbaharui informasi (Mulyeni, 2023). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuntut pegawai Aparatur Sipil Negara untuk selalu bekerjadengan cepat tepat dalam melayani masyarakat. Dengan teknologi yang mulai memasuki lingkungan kerja, Aparatur Sipil Negara diharapkan paham serta bisa mengoperasikan teknologi sebagaimana mestinya agar tujuan instansi pemerintahan dapat tercapai.

Dalam pemanfaatan Komunikasi pada Pemerintah Kota Cimahi khususnya Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 (Bab XII Pasal 127 ayat 1 dan 2), (1) Untuk menjamin efisiensi, efektifitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar- Instansi Pemerintah.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Komunikasi

No	Pernyataan	Responden				Total	
		Setuju (S)	%	Tidak Setuju (TS)	%	Jumlah (orang)	%
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang di komunikasikan pimpinan	13	65 %	7	35%	20	100%
2	Proses komunikasi koordinator yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.	9	45 %	11	55 %	20	100%
3	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai	8	40 %	12	60%	20	100%

Sumber: Hasil Survei Awal April 2024

Tabel 2. Hasil Pra Survei Disiplin Kerja

		Responden	Total

No	Pernyataan	Setuju (S)	%	Tidak Setuju(TS)	%	Jumlah (orang)	%
1	Pegawai selalu mentaati peraturan dan pedoman sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi	9	45 %	11	55 %	20	100%
2	Etika pegawai saling menghargai sesama pegawai baik dengan atasan, seajar dan kebawah	8	40 %	12	60 %	20	100%

Sumber: Hasil pra-survei April 2024

Tabel 3. Hasil Pra Survei Kinerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%
1	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.	3	15 %	17	85 %	20	100%
2	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.	9	45 %	11	55 %	20	100%
3	Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.	8	40 %	12	60 %	20	100%
4	Dalam satu hari, saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan hingga tuntas.	15	75 %	5	25 %	20	100%
5	Saya masuk kerja tepat waktu.	18	90 %	2	10 %	20	100%

Sumber: Hasil pra-survei April 2024

Setelah melakukan pra survei dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada Tenaga Harian Lepas Pegawai Drainase Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi sebanyak 55 responden, hasil yang didapat Komunikasi pada Tenaga Harian Lepas Pegawai Drainase Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi kurang maksimal. Dan berdasarkan hasil pra survei disiplin kerja, bahwa disiplin kerja pada Tenaga Harian Lepas Pegawai Drainase Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi masih cukup baik. Berdasarkan hasil pra survei kinerja, bahwa kinerja pada

Tenaga Harian Lepas Pegawai Drainase Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi cukup baik.

KAJIAN TEORI

Menurut (Deddy Mulyana, 2006; Mulyeni & Aulia, 2023), komunikasi juga dapat diartikan sebagai proses yang kompleks dan kontekstual yang melibatkan saling pertukaran pesan antara individu atau kelompok dengan tujuan memahami, berbagi, atau mempengaruhi pemikiran. Dimensi komunikasi adalah sebagai berikut: komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan dan komunikasi dengan sesama rekan kerja.

Menurut (Kasmir, 2016; Ramdhani et al., 2025) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan menggambarkan pekerjaan-pekerjaan yang spesifik atau kelas-kelas pekerjaan yang mempunyai tingkat perputaran, pemecatan, ketidakhadiran, kinerja, dan masalah yang tinggi yang melebihi kadar normal. Dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut: absensi, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika bekerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017; Wibowo, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya. Dengan dimensinya Dimensi kinerja adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan diambil dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. (Sugiyono, 2018) Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. (Sugiyono, 2014) Metode asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif dapat dikatakan sebagai kelanjutan dari metode deskriptif. Unit analisis adalah satuan yang diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial misalnya aktivitas individu atau sekelompok sebagai subjek penelitian. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis individu yaitu Tenaga Harian Lepas Pegawai Drainase Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi. Menurut (Sugiyono, 2018)) 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 dalam penelitian ini adalah Tenaga Harian Lepas Pegawai Drainase Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi dengan jumlah 56 karyawan menggunakan teknik non-probability sampling dengan sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang akan di ambil dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dengan sistem online melalui (google form).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi (X1)

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi, dan Bobot										Bobot Aktual	Kategori
	Aktual											
	SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)			
F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Dimensi Komunikasi Dengan Atasan	3	15	12	48	29	87	10	20	1	1	171	Cukup Baik
Saya memahami arahan yang diberikan oleh atasan saya dengan jelas	3	15	10	40	35	105	7	14	0	0	174	Cukup Baik
Setelah menerima masukan dari atasan, saya berusaha memperbaiki cara kerja saya	0	0	0	0	17	51	31	62	7	7	120	Tidak Baik
Saya menyampaikan instruksi kepada bawahan dengan jelas dan mudah dipahami	0	0	0	0	18	54	31	62	6	6	122	Tidak Baik
Saya menghargai pendapat rekan kerja meskipun berbeda dengan pendapat saya	0	0	0	0	26	78	29	58	0	0	136	Tidak Baik
Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan tanpa diminta	0	0	0	0	31	93	24	48	0	0	141	Tidak Baik
Rata – Rata Variabel Komunikasi (X1)											144	Tidak Baik

Keterangan: SS=Sangat Setuju, S=Setuju, CS=Cukup Setuju, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju, F=Frekuensi, B=Bobot

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi terdiri 6 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 144, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 120 – 174. Tabel 5. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin kerja (X2)

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi, dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan	5	25	12	48	29	87	9	18	0	0	178	Cukup Baik
Saya selalu masuk bekerja sesuai hari kerja yang telah di tentukan	1	5	11	44	40	120	3	6	0	0	175	Cukup Baik
Saya selalu mentaati peraturan dan pedoman sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi	0	0	3	12	32	96	20	40	0	0	148	Cukup Baik
Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	0	0	3	12	30	90	22	44	0	0	146	Cukup Baik
Etika pegawai saling menghargai sesama pegawai baik dengan atasan, seajar dan kebawah	3	15	18	72	27	81	7	14	0	0	182	Cukup Baik
Suasana harmonis sikap saling menghormati, menolong dan membantu sesama pegawai	0	0	1	4	34	102	20	40	0	0	146	Cukup Baik
Rata – Rata Variabel Disiplin (X2)											162.5	Cukup Baik

Keterangan: SS=Sangat Setuju, S=Setuju, CS=Cukup Setuju, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju, F=Frekuensi, B=Bobot Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin terdiri 6 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 162.5 , nilai tersebut termasuk kategori cukup baik karena berada pada interval 146 – 182.

Tabel 6. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi, dan Bobot										Bobot Aktual	Kategori
	Aktual											
	SS(5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)			
F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna.	0	0	0	0	32	96	23	46	0	0	142	Cukup Baik
Saya menampilkan hasil kerja yang baik secara konsisten.	0	0	4	16	24	72	27	54	0	0	142	Cukup Baik
Dalam satu hari, saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan hingga tuntas.	2	10	17	68	33	99	3	6	0	0	183	Cukup Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	2	10	19	76	31	93	3	6	0	0	185	Cukup Baik
Saya masuk kerja tepat waktu.	1	5	20	80	32	96	2	4	0	0	185	Cukup Baik
Saya mentaati jadwal kerja yang sudah ditetapkan	1	5	26	104	27	81	1	2	0	0	192	Cukup Baik
Saya bersedia menerima pendapat dan saran dari rekan kerja.	0	0	9	36	34	102	12	24	0	0	162	Cukup Baik
Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.	0	0	2	8	39	117	14	28	0	0	153	Cukup Baik

Saya mampu mengambil inisiatif untuk Menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.	0	0	3	12	28	84	24	48	0	0	144	Tidak Baik
Saya mampu menerima dan meneruskan pekerjaan ketika rekan kerja tidak bisa hadir	0	0	3	12	27	81	25	50	0	0	143	Tidak Baik
Rata – Rata Variabel Kinerja (Y)											163.1	Cukup Baik

Keterangan: SS=Sangat Setuju, S=Setuju, CS=Cukup Setuju, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju, F=Frekuensi, B=Bobot
Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja terdiri 10 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 163.1 , nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 142 – 192.

**Tabel 7. Hubungan Komunikasi (X1) dan Disiplin kerja (X2)
Correlation**

		Kinerja (Y)	Komunikasi (X1)	DisiplinKerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1,000	0,418	0,703
	Komunikasi (X1)	0,418	1,000	0,223
	Disiplin Kerja (X2)	0,703	0,223	1,000
Sig. (2-tailed)	Kinerja (Y)		0,002	0,000
	Komunikasi (X1)	0,002		0,102
	Disiplin Kerja (X2)	0,000	0,102	
N	Kinerja (Y)	55	55	55
	Komunikasi (X1)	55	55	55
	Disiplin Kerja (X2)	55	55	55

Sumber: Hasil output analisis SPSS 25, Mei 2025

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X1)

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>

Komunikasi (X1)	0,715	6
-----------------	-------	---

Sumber: Hasil output analisis SPSS 25, Mei 2025

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin kerja (X2)

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Disiplin kerja (X2)	0,749	6

Sumber: Hasil output analisis SPSS 25, Mei 2025

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai(Y)

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kinerja Pegawai(Y)	0,735	10

Sumber: Hasil output analisis SPSS 25, Mei 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* pada variabel Komunikasi (X1), disiplin kerja (X2) dan Kinerja Pegawai(Y) nilai *Cronbach's Alpha* berada $> 0,70$ dikategori layak dan nilai berada > 80 dikategorikan baik, maka artinya hasil uji realibilitas variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliable.

Menurut (Ghozali,2016,p.154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

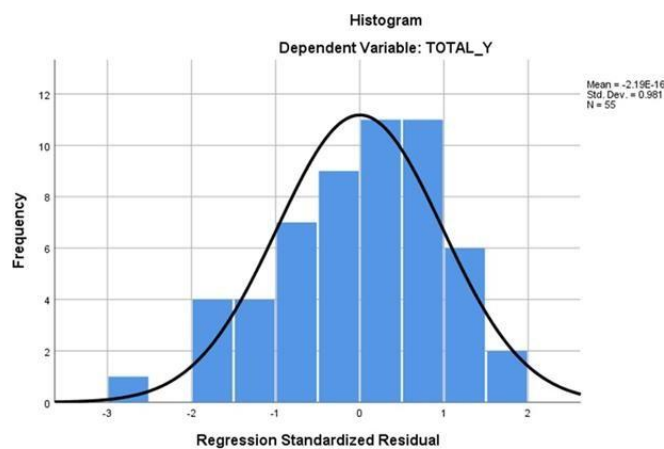
**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal ^{a,b} Parameters	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.11520435
Most Extreme	Absolute	0,097
	Positive	0,066

Differences	Negative	-0,097
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		. 200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil output analisis SPSS 25, Mei 2025

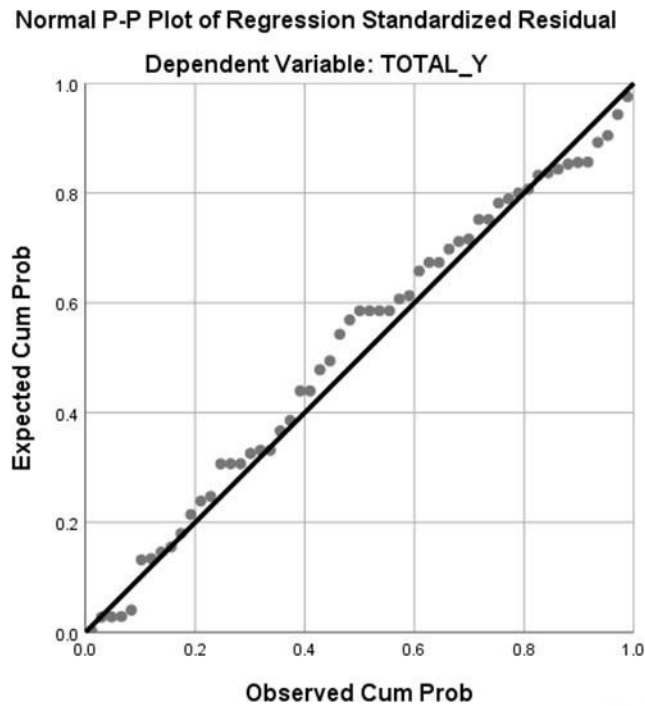
Berdasarkan hasil uji normalitas one-sample Kolmogorov-Smirnov test dapat dilihat, nilai yang dihasilkan oleh SPSS 25 adalah $0.200 > 0.05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa nilai uji normalitas berdistribusi normal.



Gambar 1. Histogram

Sumber: Hasil output analisis SPSS 25, Mei 2025

Berdasarkan hasil grafik histogram grafik abstrak histogram diperoleh garis kurva normal, artinya data yang diteliti berdistribusi normal.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Hasil output analisis SPSS 25, Mei 2025

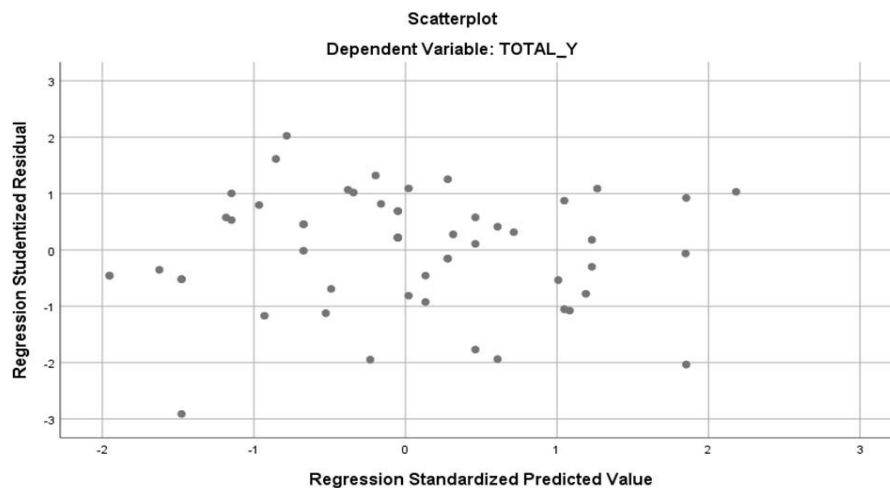
Berdasarkan grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(constant)	10,006	2,486		4,026	0,000		
	Komunikasi (X1)	0,354	0,121	0,275	2,934	0,005	0,950	1,052
	Disiplin Kerja (X2)	0,794	0,116	0,642	6,845	0,000	0,950	1,052

Sumber: Hasil output analisis SPSS 25, Mei 2025

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa variabel Komunikasi dan disiplin kerja tidak terjadi multikolinieritas dimana nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil output analisis SPSS 25, Mei 2025

Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga data yang diteliti tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil output SPSS 25 diperoleh nilai korelasi antara Komunikasi (X1) terhadap disiplin kerja (X2) sebesar 0.265 dengan nilai signifikansinya sebesar 0.024. Dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) karena terdapat nilai korelasi diantara interval koefisien dari 0,20 – 0,30.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

$$\text{Pengaruh langsung X1 terhadap Y} = (P_{yx1})^2$$

$$= (0,235)^2$$

$$= 0.075625 \times 100\%$$

$$= 7,56 \%$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y} = (P_{yx1}) \cdot (R_{x1x2}) \cdot (P_{yx2})$$

$$= (0,275) \cdot (0,223) \cdot (0,642)$$

$$= 0.03937065 \times 100\%$$

$$= 3,937 \%$$

Total pengaruh X1 terhadap Y

$$= (P_{yx1})^2 + (P_{yx1}) \cdot (R_{x1x2}) \cdot (P_{yx2})$$

$$= 0.075625 + 0.03937065$$

$$= 0.11499565 \times 100\%$$

$$= 11,500 \%$$

Hasil perhitungan diatas dapat dilihat analisis pengaruh variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman adalah sebesar 11,500 %.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh langsung X2 terhadap Y} &= (P_{yx2})^2 \\
 &= (0,642)^2 \\
 &= 0,412164 \times 100\% \\
 &= 41,216 \% \\
 \text{Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y} &= (P_{yx2}) \cdot (R_{x1x2}) \cdot (P_{yx1}) \\
 &= (0,642) \cdot (0,223) \cdot (0,275) \\
 &= 0,03937065 \times 100\% \\
 &= 3,937 \% \\
 \text{Total pengaruh X2 terhadap Y} &= (P_{yx2})^2 \\
 &+ (P_{yx2}) \cdot (r_{x1x2}) \cdot (P_{yx1}) \\
 &= 0,412164 + 0,03937065 \\
 &= 0,45153465 \times 100\% \\
 &= 45,153 \%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas dapat dilihat analisis pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman adalah sebesar 45.153 %.

Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

$$\begin{aligned}
 \text{Total pengaruh X1 dan X2} &= \text{total pengaruh X1} + \text{total pengaruh X2} \\
 &= 11,500 \% + 45,153 \% \\
 &= 56,6 \%
 \end{aligned}$$

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - r_{Yx1x2}^2}$$

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - 0,566}$$

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - 0,434}$$

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - 0,658}$$

Berdasarkan perhitungan angka diatas nilai persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,275 (X1) + 0,642 (X2) + 0,658 \mu$$

Berdasarkan persamaan struktural $Y = 0,275 (X1) + 0,642 (X2) + 0,658 \mu$, dapat dijelaskan bahwa variabel Y merupakan variabel endogen atau variabel yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu X1 dan X2, serta oleh faktor kesalahan (error) yang dilambangkan dengan μ . Koefisien regresi pada masing-masing variabel menunjukkan besarnya pengaruh langsung terhadap variabel Y. Nilai koefisien sebesar 0,275 pada X1

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada X1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,275 satuan, dengan asumsi bahwa variabel X2 dan faktor kesalahan tetap konstan. Sementara itu, koefisien sebesar 0,642 pada X2 mengindikasikan bahwa X2 memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Y dibandingkan X1, karena setiap kenaikan satu satuan pada X2 akan meningkatkan Y sebesar 0,642 satuan. Adapun nilai 0,658 μ merupakan kontribusi dari faktor kesalahan atau residual, yang mencerminkan besarnya pengaruh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, namun tetap memengaruhi Y. Dengan demikian, meskipun X1 dan X2 memiliki pengaruh positif terhadap Y, masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memberikan kontribusi terhadap variasi dalam Y, sebagaimana tercermin dari nilai residual tersebut. Persamaan ini menunjukkan bahwa variabel X2 merupakan prediktor yang lebih dominan dalam memengaruhi variabel Y dibandingkan X1.

KESIMPULAN

Berdasarkan tabel 4.20 tabel analisis deskriptif variabel Komunikasi (X1), diketahui rata-rata nilai bobot aktual pada variabel Komunikasi (X1) yang didapat dari penilaian 55 orang responden didapat nilai 144, menurut kategori nilai bobot analisis deskriptif nilai tersebut masuk dalam kategori tidak baik.

Berdasarkan tabel 4.38 tabel analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja (X2), diketahui rata-rata nilai bobot aktual pada variabel Disiplin Kerja (X2) yang didapat dari penilaian 55 orang responden didapat nilai 162,5 menurut kategori nilai bobot analisis deskriptif nilai tersebut masuk dalam kategori cukup baik. Berdasarkan tabel 4.40 tabel analisis deskriptif variabel Kinerja Pegawai (Y), diketahui rata-rata nilai bobot aktual pada variabel Kinerja Pegawai (Y) yang didapat dari 55 orang responden didapat nilai 163,1 menurut kategori nilai bobot analisis deskriptif nilai tersebut masuk dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan tabel 4.42 hasil output SPSS 25 diperoleh nilai koefisien korelasi pengaruh antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi (Y) sebesar 0,275 %. Selanjutnya setelah dihitung pengaruh langsung antara variabel Komunikasi (X1) terhadap kinerja (Y) pada pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi adalah sebesar 7,56%. Pengaruh tidak langsung variabel Komunikasi (X1) terhadap kinerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi (Y) adalah sebesar 3,937%. Maka total pengaruh variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi adalah sebesar 11,500 %.

Berdasarkan tabel 4.43 hasil output SPSS 25 diperoleh nilai koefisien korelasi pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi (Y) sebesar 0.642%. Pengaruh langsung antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi (Y) sebesar 41,216 %, dan pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi (Y) sebesar 3,937%, sehingga total pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi (Y) sebesar 45.153 %. Berdasarkan tabel 4 tabel nilai R Square, secara simultan dapat diketahui bahwa koefisien determinasinya adalah sebesar 56,6 % dibulatkan menjadi 57%, yang artinya variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin

Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 43%, dipengaruhi oleh faktor lain antara lain pelatihan kerja dan sosialisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Deddy Mulyana. (2006). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bumi Aksara.
- Jimmy, G. L. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik (Cetakan Kedua)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mulyeni, S. (2023). The influence of the competence and training of state civil servants on work performance in the West Java provincial education office. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1399>
- Mulyeni, S., & Aulia, A. (2023). Peran Etos Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Trans Berjaya Khatulistiwa Cimahi. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(1), 1–9.
- Ramdhani, D., Martowinangun, K., Alfiansyah, Moch., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2025). Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 3571–3576. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1060>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Cetakan ke-6). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. PT. Raja Grafindo Persada.