

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

Della Sepirah ^{*1}
Romsa Endrekson ²
Yelli Aswariningsih ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Prabumulih

*e-mail: 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.

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.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan organisasi, termasuk pada instansi pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam urusan ketenagakerjaan, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas layanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, dua di antaranya yang sangat penting adalah komunikasi dan disiplin kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya koordinasi dan kerjasama yang baik, sedangkan disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme pegawai. Ardana (dalam Utami, dkk, 2023) menyatakan bahwa komunikasi adalah kunci dalam menjalin hubungan kerja sama. Sementara itu, Afandi menegaskan bahwa disiplin merupakan sarana manajerial untuk meningkatkan kesadaran pegawai dalam menaati aturan organisasi. 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.

Namun, berdasarkan observasi awal di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, ditemukan beberapa kendala, seperti miskomunikasi yang menyebabkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas serta rendahnya tingkat kedisiplinan sebagian pegawai yang berdampak pada produktivitas dan kualitas kinerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa belum optimalnya komunikasi dan disiplin kerja dapat menurunkan efektivitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Teori yang digunakan merujuk pada konsep kinerja menurut Sudaryo (dalam Utami, dkk, 2023), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu dalam menjalankan tugas serta kontribusinya terhadap organisasi.

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. H2 : Disiplin

Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H3 : Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai hubungan antara variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y).

Lokasi dan Waktu 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. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 30 oktober sampai dengan 30 Mei 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih yang berjumlah sebanyak 49 orang. Maka penulis menggunakan teknik sampel jenuh yaitu 49 orang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan berupa angka-angka atau data kuantitatif yang telah diangkakan melalui proses skoring. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu, sumber data primer atau data yang diperoleh langsung oleh penulis dan juga data sekunder sebagai data penunjang yang menguatkan perolehan data yang didapat penulis dari artikel, jurnal, serta dokumen yang dimiliki oleh instansi.

Definisi Variabel Komunikasi (X1)

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.

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.

Kinerja Pegawai (Y)

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.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis menggunakan empat teknik atau cara pengumpulan data, yaitu dengan melakukan observasi (pengamatan), wawancara, menggunakan kuisioner berbasis skala *Likert* yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan melalui penyajian dalam bentuk tabel, grafik, persentase dan nilai rata-rata. Distribusi jawaban responden dianalisis berdasarkan karakteristik demografis, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama masa bekerja, guna memahami latar belakang responden. Instrumen yang digunakan berupa kuisioner tertutup yang dimana responden diminta memilih jawaban yang telah disediakan untuk mempermudah proses analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

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 $r_{\text{tabel}} = 0,2816$. Maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 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	.428	.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 2
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 3
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	38.06	13.559	.351	.751
Y9	38.18	12.070	.488	.732
Y10	37.90	12.885	.484	.734

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

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.

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4
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 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.

Uji Normalitas

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 berikut ini

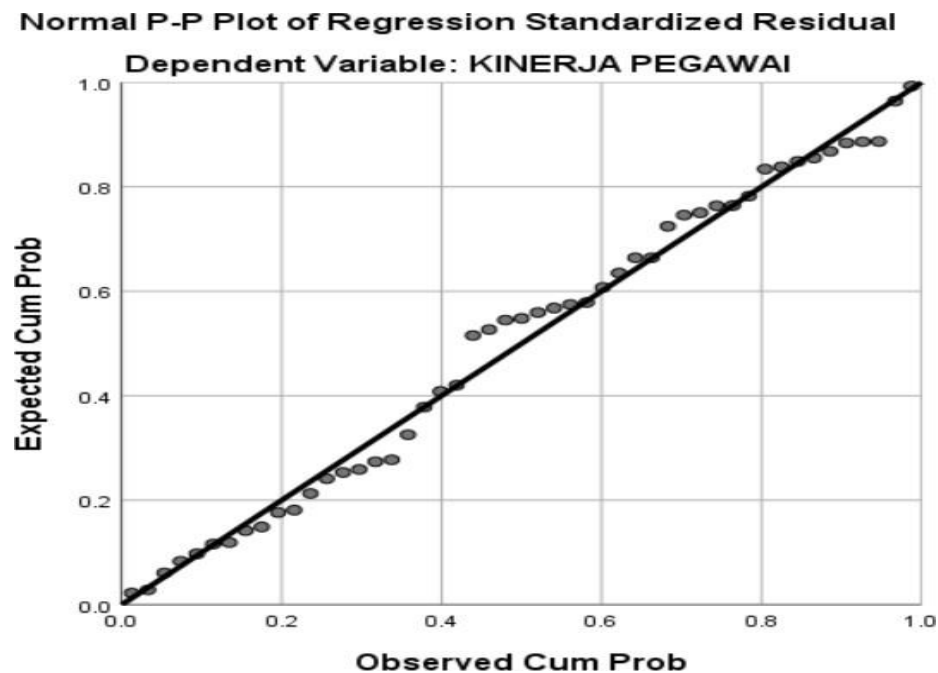
:

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized 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 signifikasinya 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 1 sebagai berikut :

Gambar 1 Grafik P-Plot Uji Normalitas

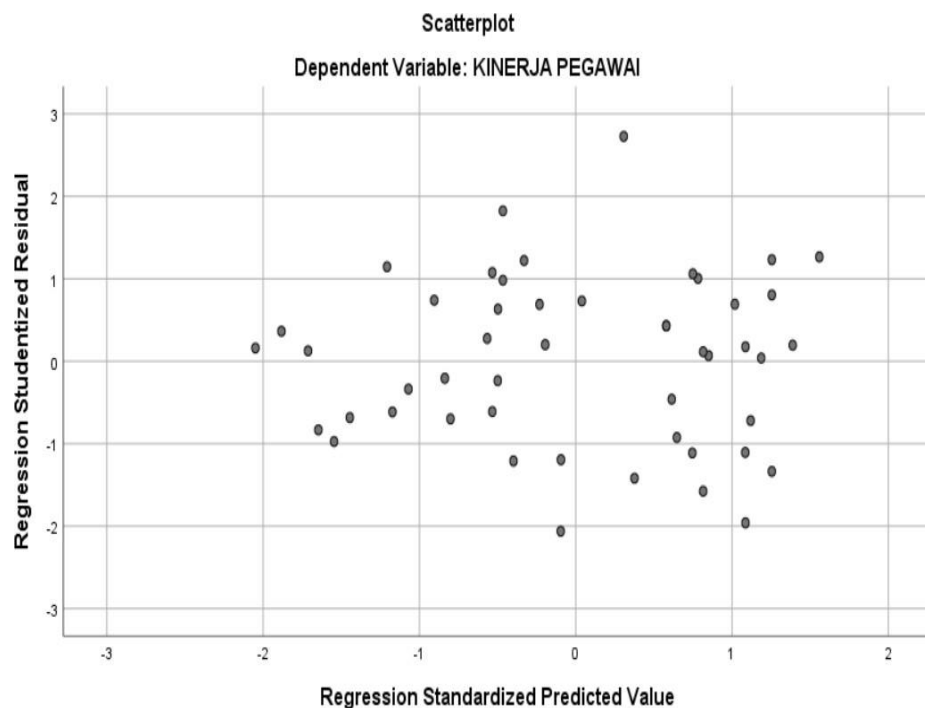
Sumber : Data primer yang diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan gambar 1 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.

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.

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 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.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independen). Untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel independent 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 6 sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Multikolineritas

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

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 6 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.

Uji Regresi Linier Berganda

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 7
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 7 diatas, hasil regresi linier berganda antara variabel Komunikas (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 4.7 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.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

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 8 berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

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

Berdasarkan t8 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $\alpha = 0,05$ $df = n-2$ ($49-2$) = 47 > t-tabel = 2,011. Hasilnya adalah sebagai berikut :

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

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa variabel Komunikasi(X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana nilai thitung > ttabel 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 8 diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana thitung > ttabel 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.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 9
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			

Berdasarkan Tabel 9 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila Fhitung > Ftabel. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika Fhitung < Ftabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel 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).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10
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

Berdasarkan tabel 10 hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih serta secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Selain itu secara simultan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

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) :

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.