

Analisis Peranan Kedisiplinan, Etos Kerja, dan Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo

Himmatul Munfariyah¹, Ainun Jariah², Sukma Irdiana³

STIE Widya Gama Lumajang¹²³

Email : himmaku7@gmail.com¹

Email : anjar040820@gmail.com²

Email : sukmapasah@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 1

Nomor 4

Bulan Juni

Tahun 2019

Halaman 38-42

ABSTRAK

Sumber daya manusia berperan aktif dan dominan pada suatu organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan terwujudnya suatu tujuan organisasi, oleh karena itu manusia mendapat perhatian dari pimpinan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo baik secara parsial maupun secara simultan. Responden dalam penelitian ini pegawai kantor Kementerian Agama di Sumberejo berjumlah 60 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel etos kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh kedisiplinan, etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi (*Rsquare*) diperoleh sebesar 0,339 yang menunjukkan bahwa 33,9% pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedisiplinan, etos kerja dan komunikasi.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Etos Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Human resources play an active and dominant role in an organization, namely as a planner, actor and the realization of an organizational goal, therefore humans get the attention of the leadership of an organization. This study aims to determine the effect of discipline, work ethic and communication on the performance of employees of the Ministry of Religion Office in Sumberejo both partially and simultaneously. Respondents in this study were 60 Ministry of Religion employees in Sumberejo. The analytical method used in this study is multiple linear regression. The results showed that the discipline and communication variables had an influence on employee performance, the work ethic variable had no significant effect on the performance of the Ministry of Religion Office employees in Sumberejo. While simultaneously there are influences of discipline, work ethic and communication on employee performance with a coefficient of determination (*Rsquare*) obtained at 0.339 which indicates that 33.9% of the influence on employee performance can be explained by discipline, work ethic and communication

Keywords: Discipline, Work Ethics, Communication, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia juga berperan aktif dan dominan pada suatu organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan terwujudnya suatu tujuan organisasi, oleh karena itu manusia mendapat perhatian dari suatu pimpinan organisasi. Dengan suatu pembinaan dan pengarahan kepada karyawan akan memiliki suatu kinerja yang optimal. Perkembangan instansi pada pemerintah mengarah terhadap tuntutan sesuai dengan pelaksanaan pemerintahan dari cita-cita reformasi. Pelayanan yang baik secara efisien dan efektif terhadap pegawai tidak hanya di tuntut dari pemerintah sehingga terwujudnya pelayanan yang maksimal.

Kinerja yaitu suatu organisasi baik yang dihasilkan dalam satu periode waktu yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*.

Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Menurut Sinungan (2009:145) disiplin adalah perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok, atau masyarakat dari sikap mental yang tercermin berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan - peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008 : 193) Disiplin adalah peraturan dan norma-norma sosial yang harus di taati untuk kesadaran dan kesediaan seseorang. Kantor Kementerian Agama di Sumberejo merupakan kantor keagamaan yang di junjung tinggi oleh masyarakat untuk kepentingan bersama. Fenomena yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama di Sumberejo yaitu keterlambatan laporan dan pemberkasan pencatatan nikah yang mengakibatkan keterlambatan kerja pegawai, sedangkan dalam etos kerja di Kantor Kementerian Agama di Sumberjo masih rendah karena tidak adanya potensi dan kinerja yang sungguh-sungguh dengan hati nurani bukan karena keterpaksaan untuk mengembangkan dan meningkatkan suatu kinerja dengan efektif dan tepat sesuai waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan, maka hal ini akan berdampak pada kinerja pegawainya. sedangkan fenomena komunikasi yang terjadi Kantor Kementerian Agama di Sumberjo yaitu pemberian tugas dari pimpinan ke pegawai yang sangat singkat dan kurang jelas, sehingga kinerja pegawai terbelengkalai, dan kurangnya komunikasi yang baik antar bagian didalam ruang lingkup dikantor.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kedisiplinan, etos kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal, hal tersebut dimana ada hubungan sebab akibat antara variabel independent atau variabel yang mempengaruhi dan variabel dependent atau variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2013 :37).

Penelitian ini dilakukan Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo yang berjumlah 60 responden dan pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Langkah analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan oleh Tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Data

Model	F	R	t	sig.
Kedisiplinan			3.875	0,000
Etos kerja	9.559	0.339	-0.102	0,919
Komunikasi			-1.076	0,037

Sumber: Data diolah 2019

Pembahasan Hasil Pengujian Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada variabel kedisiplinan (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,875$ dengan signifikasi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar $\pm 2,003$. Dengan demikian $t_{hitung} (3,875) < t_{tabel} (2,003)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo.

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan terdapat pengaruh kedisiplinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan. Hal ini dibuktikan bahwa hasil kinerja pegawai dalam hal pekerjaan yang dibebankan oleh setiap pegawai sesuai dengan kemampuan kinerja masing-masing yang diberikan dari pimpinan, dan tidak pernah terjadi kesalahan yang menyebabkan kesalahan. Karena pekerjaan yang dibebankan sudah menjadi tanggung jawab pegawai untuk dapat menyelesaikan tugasnya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh. Pegawai mempunyai tugas untuk menjadi panutan agar pegawai mempunyai perilaku yang baik juga, jika

pimpinan tidak dapat di jadikan teladan atau panutan maka pegawai akan seenaknya dalam menjalankan wewenang yang telah didetatkan oleh pimpinan. Maka dari itu masalah ini harus di junjung tinggi dalam suatu organisasi agar berjalan dengan baik. Gaji merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam suatu pekerjaan karena sangat hal ini menyangkut dengan kualitas kinerja pegawai, jika gaji tidak sesuai dengan kinerjanya maka hasil yang dikerjakan juga tidak akan maksimal, dan juga sebaliknya jika gaji sesuai dengan yang dikerjakan maka pegawai akan merasa nyaman dan dan hasil dari kerjanya juga akan maksimal. Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat sayamerasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, kebersamaan dalam suatu organisasi baik pimpinan maupun pegawai merupakan hal yang perlu diwujudkan untuk mendapatkan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan terwujudnya kerjasama yang baik terhdapa sesama pegawai. Dalam suatu pekerjaan harus ada sanksi untuk pegawai yang tidak mematuhi peraturan atau bekerja dengan semauanya, agar pegawai bertanggung jawab penuh dengan tugas dan pekerjaannya, karena jika tidak adanya sanksi dalam suatu organisasi maka pegawai akan seenaknya dengan pekerjaannya. Pimpinan di Kantor Kementerian Agama di Sumberejo berani bertindak tegas terhadap penerapan hukuman yang berlaku untuk pegawai yang melanggar peraturan gar pegawai jerih dan tidak mengulanginya kembali. Suatu hubungan setiap pegawai dalam suatu organisasi harus diterapkan dengan baik agar tidak terjadi komunikasi yang putus sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman.

Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai terhadap kinerjanya berjalan dengan baik tidak ada yang masalah terhadap tanggung jawab masing-masing pegawai. Dari hasil ini memberikan penjelasan bahwa variabel kedisiplinan merupakan variabel yang yang sangat perlu diperhatikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo, adanya kedisiplinan yang terdapat pada Kantor Kementerian Agama di Sumberejo, dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan kemampuan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo ditunjukan dengan adanya ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

Pembahasan Hasil Pengujian Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel etos kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar -0,102 dengan tingkat signifikansi 0,919. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar $\pm 2,003$. Ini berarti $t_{hitung} (-0,102) > t_{tabel} (2,003)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa tidak pengaruh etos kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Saya bersikap lapang dada ketika mengalami kegagalan dan berusaha memperbaikinya. Dalam suatu kinerja pasti terdapat suatu masalah yang terjadi sehingga pegawai harus lapang dada dan menerima apa yang terjadi karena kegagalan merupakan merupakan suatu semangat kembali untuk pegawai bisa bangkit dari kegagalannya dan berusaha lebih baik dari sebelumnya, kegagalan merupakan perjalanan menuju kesuksesan suatu pegawai. Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab setiap masing-masing pegawai untuk dilaksanakan sehingga tidak dapat ditinggal selama jam kerja masih ada, karena sudah konsekuensi seorang pegawai, jadi jika ada sesuatu yang terjadi diluar kerjaan maka pegawai harus meminta ijin dan tidak meninggalkan pekerjaannya seenaknya sendiri. Setiap pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan, karena jika pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh maka hasil yang didapatkan juga akan maksimal. Setiap pegawai pasti mempunyai pola pikir yang berbeda untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing tetapi tetap sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pimpinan, selain itu agar pegawai tidak merasa jenuh melihat beban kerjanya. Sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan hati nurani masing-masing setiap pegawai akan menjadi lebih baik dan tidak ada beban keterpaksaan. Pegawai sangat membutuhkan suatu kesenangan tersendiri dalam mengerjakan tugasnya contohnya yaitu dengan mendengarkan musik agar tidak stress dan memacu semangat kinerja pegawai, sehingga pekerjaan yang dilakukan setiap pegawai akan berjalan lancar dan tepat. Hal ini bisa dijelaskan bahwa Kantor Kementerian Agama di Sumberejo merupakan Kantor Kementerian Agama di Sumberejo yang dijalankan secara profesional. Dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat, maka etos kerja harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan pelayanan, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka harus ditingkatkan etos kerja terlebih dahulu kepada setiap masing-masing pegawai agar kinerja yang didapatkan maksimal. Etos kerja merupakan sifat dasar atau watak dari setiap pegawai yang bekerja pada Kementerian Agama di Sumberejo. Dengan sifat dasar yang baik, maka akan terbentuk etos kerja yang baik dan menjadikan pegawai Kementerian Agama di Sumberejo dapat meningkatkan kinerja untuk tujuan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Pembahasan Hasil Pengujian Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel komunikasi (X_3) diperoleh nilai t hitung sebesar (-1,076), dengan tingkat signifikansi 0,037. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar $\pm 2,003$. Ini berarti $t_{hitung} (2,131)$

$< t_{\text{tabel}} (2,024)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo.

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik. Adanya komunikasi maka pegawai bisa berhubungan dengan orang lain dan saling bertukar pikiran yang bisa menambah wawasan pegawai dalam bekerja, maka untuk memelihara hubungan kerja antar pegawai maupun antar atasan dan bawahan. Pimpinan di Kantor Kementerian Agama di Sumberejo sudah memberi informasi yang jelas, sehingga pegawai dapat mudah memahaminya sehingga pegawai dapat menyimpulkan pekerjaannya. Jaringan komunikasi dalam organisasi dapat terjadi dari atasan ke bawah, dari bawah ke atas, dan horizontal. Komunikasi yang datang dari atasan ke bawah misalnya perintah, penjelasan mengenai tugas, prosedur, dan langkah-langkah mengenai perintah yang harus dilaksanakan. Komunikasi dari bawah ke atas misalnya berupa usulan, laporan sehingga pekerjaan berjalan dengan lancar dan tepat waktu. Dalam sebuah organisasi didalamnya terdiri beberapa pegawai yang memiliki tugas masing-masing serta saling berkaitan satu sama lain sebagai suatu sistem tentu memerlukan komunikasi yang baik agar kinerja pegawai berjalan dengan baik pula. Sehingga apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai.

Pembahasan Hasil Pengujian Kedisiplinan, Etos Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian dapat diketahui nilai F hitung sebesar 9,559 lebih besar dari F tabel 2,77 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan, etos kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo.

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS bisa diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang dapat diperoleh sebesar 0,339. Hal ini berarti 33,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kedisiplinan, etos kerja dan komunikasi, sedangkan sisanya yaitu 66,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.

Hasil penelitian diketahui Uji Hipotesis atau Uji F bahwa variabel kedisiplinan, etos kerja, dan komunikasi mempunyai hubungan positif berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Komunikasi adalah ketaatan seseorang untuk memenuhi dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat diketahui bahwa kedisiplinan, etos kerja dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan, tetapi hal ini berbeda terjadi hasil penelitian ini bahwa kedisiplinan dan komunikasi berpengaruh secara relevan terhadap kinerja pegawai, hal ini karena beberapa faktor yang terjadi sehingga dapat menimbulkan perbedaan penelitian dengan penelitian yang saya lakukan terhadap tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap orang atau pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan. Setiap pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan, karena jika pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh maka hasil yang didapatkan juga akan maksimal sesuai dengan target. Kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik. Kualitas kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh pimpinan, sehingga tidak terjadi kekacauan. Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan. Pegawai selalu dapat menyelesaikan tugas dengan tepat sehingga tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawab setiap masing-masing pegawai untuk dilaksanakan karena sudah konsekuensi seorang pegawai. Semua pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing dengan konsekuensi yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat peranan kedisiplinan secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Hasil penelitian menunjukkan hanya variabel kedisiplinan yang menunjukkan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo.

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tidak terdapat peranan etos kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Hasil penelitian menunjukkan hanya variabel etos kerja yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat peranan komunikasi secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Hasil penelitian menunjukkan variabel komunikasi terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo.

Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat peranan kinerja pegawai secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo. Hasil penelitian menunjukkan variabel kedisiplinan, etos kerja dan komunikasi terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama di Sumberejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Undip
- Utami Wahyu Indah dan Widi Nugrahaningsih. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gatak*. Surakarta: STMIK Duta Bangsa.
- Utami Wahyu Indah dan Widi Nugrahaningsih. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gatak*. Surakarta: STMIK Duta Bangsa.
- Wibisono. 2016. *Manajemen kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada. 2012. *Manajemen Kinerja cetakan ke-6*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirata, dan Sintiasih. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Somad Rismi, dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Komunikasi*. Bandung: Alfabeta, cv