



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA GUNUNG SINDUR KABUPATEN BOGOR

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK COMMUNICATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE GUNUNG SINDUR VILLAGE OFFICE, BOGOR REGENCY

Muhammad Raffly¹, Fitri Sabina²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: muhammadraffly04@gmail.com^{1*}, dosen02019@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 13-08-2025

Published : 16-08-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and work communication on employee performance at the Gunung Sindur Village Office, Bogor Regency, both partially and simultaneously. The method used is saturated sampling, with a total sample of 63 respondents. The data analysis techniques used include descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test hypothesis, and F-test hypothesis. The results of the study on the influence of work discipline and work communication on employee performance at the Gunung Sindur Village Office are shown through the multiple linear regression equation: $Y = 15.153 + 1.723 X_1 + 0.626 X_2$. This is proven by the results of the simultaneous hypothesis test, where the F calculated value is greater than the F table value ($133,329 > 3.150$), and is also supported by the p -value being less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the coefficient of determination test indicate that the variables of work discipline (X_1) and work communication (X_2) have a 81,6% influence on the employee performance at the Gunung Sindur Village Office. Therefore, the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_3) is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of work discipline (X_1) and work communication (X_2) on employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline, Work Communication, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gunung Sindur Kabupaten Bogor. Baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linear sederhana, uji linear berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji F hipotesis. Hasil penelitian disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gunung Sindur Kabupaten Bogor. Di tunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 15.153 + 1.723 X_1 + 0.626 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($133,329 > 3,150$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel disiplin kerja (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 81,6% terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gunung Sindur. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Kinerja Pegawai

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu instansi, khususnya kantor desa, perubahan merupakan hal yang lazim akan terjadi. Berbagai perubahan yang terjadi di instansi pemerintahan, untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian dalam meningkatkan kualitas dalam kantor desa untuk melakukan perubahan demi perubahan yang akan terjadi. Dengan tuntutan kerja yang sangat tinggi setiap individu akan mengalami penurunan kedisiplinan dan komunikasi akan terhambat sehingga kinerja pegawai akan menurun. Berbagai macam kebutuhan dan keinginan yang diharapkan dapat terpenuhi dengan bekerja dalam suatu instansi pemerintahan. Namun tidak semua keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut akan terpenuhi oleh instansinya. Pada umumnya kehidupan di dalam instansi apapun bentuk dan sifatnya akan selalu berusaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Kantor Desa Gunung Sindur Kabupaten Bogor

No	Unsur-Unsur	Skor Target	2021	2022	2023	Rata-Rata (%) Dalam 3 Tahun Terakhir
1	Kualitas Kerja	100%	72	75	74	73,6%
2	Kuantitas Kerja	100%	75	74	70	73%
3	Kehandalan	100%	75	78	80	77,6%
4.	Sikap Kerja	100%	70	75	78	74,3%
5	Pelaksanaan Tugas	100%	78	81	75	78%
6	Tanggung Jawab	100%	70	78	75	74,3%
Total Rata-Rata			73,3%	76,8%	75,3%	
SKP			84,2	81,5	85,3	

Sumber: Data Kantor Desa Gunung Sindur tahun 2021-2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator pencapaian berfluktuasi. Bahwa hasil rata- rata penilaian kinerja pegawai dinas tenaga kerja, ditahun 2021 sebesar 73,3%, pada tahun 2022 76,8%, dan pada tahun 2023 sebesar 75,3% dibandingkan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang sudah ditetapkan oleh Kantor Desa Gunung Sindur bahwasanya masih belum tercapai seperti pada tahun 2021 SKP yang diinginkan adalah sebesar 84,2% tapi rata- rata nilai kinerja pegawai di Kantor Desa Gunung Sindur ditahun 2021 sebesar 73,3% bahwa masih belum memenuhi target yang diinginkan, tetapi pada tahun 2022 nilai rata- rata naik sebesar 76,8% tetapi SKP yang diinginkan oleh Kantor Desa Gunung Sindur pada tahun 2022 sebesar 81,5% masih belum tercapai, dan pada tahun 2023 SKP yang diinginkan sebesar 85,3%, tetapi nilai rata- rata data kinerja pegawai pada tahun 2023 sebesar 75,3% masih belum tercapai sesuai SKP yang inginkan oleh Kantor Desa Gunung Sindur oleh sebab itu maka dari data diatas sudah jelas bahwasanya Data Kinerja Pegawai Kantor Desa Gunung Sindur masih belum bagus dan masih belum sesuai SKP yang ditargetkan



Tabel 1.2
Data Kehadiran Pegawai Kantor Desa Gunung Sindur Kabupaten Bogor pada tahun 2019- 2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Keterangan						Jumlah	Persentase
		Hari Kerja	Total Hari Kerja	Sakit	Izin	Cuti	Alfa		
2019	50	247	12.350	15	10	5	10	40	0,32%
2020	55	240	13.200	5	10	15	20	50	0,37%
2021	57	246	14.022	10	15	7	5	37	0,26%
2022	59	245	14.455	5	15	12	10	42	0,29%
2023	63	237	14.931	6	8	5	16	35	0,23%
Rata-rata	56,8%	243%	13.791,6%	8,2%	11,6%	8,8%	12,2%	40,8%	0,29%

Sumber: Kantor Desa Gunung Sindur

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa disiplin kerja dalam tingkat kehadiran Pegawai Kantor Desa Gunung Sindur masih banyak tidak hadir dikarenakan karna sakit, izin, cuti, alfa. Pada tahun 2019 persentase pegawai yang tidak hadir sebesar 40 pegawai yang tidak masuk dikarenakan sakit, izin, cuti, dan alfa, dan pada tahun 2020 persentase pegawai yang tidak hadir meningkat sebanyak 50 pegawai tidak masuk, dan pada tahun 2021 persentase pegawai yang tidak hadir menurun sebanyak 37 pegawai tidak masuk, dan pada tahun 2022 persentase pegawai tidak hadir meningkat sebanyak 42 pegawai yang tidak masuk, dan pada tahun 2023 persentase pegawai menurun sebanyak 35 pegawai yang tidak masuk. Di data di tabel 1.2 kelihatan bahwa disiplin kerja yang ada dikantor desa Gunung sindur masih sering terjadinya penurunan dari tahun ke tahun, maka mengakibatkan bahwa disiplin kerja disana masih belum bagus dan masih banyak terjadinya kurang disiplin kerja dimana pegawai masih banyak yang tidak hadir.

Tabel 1.3
Data Pra-Survey Komunikasi Kerja

No	Indikator Komunikasi	Keterangan	Jumlah Responden					
			R	S	%	TS	%	T
1	Pemahaman	Mampu memahami pesan dan arah pesan yang baik	20	13	65%	7	35%	100%
		Mampu menyampaikan pesan atau informasi dengan baik dan dapat dimengerti	20	11	55%	9	45%	100%
2	Tindakan	Saya menyanggah dengan baik, jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan	20	10	50%	10	50%	100%
		Jika terdapat kendala dalam pekerjaan saya meminta bantuan kepada rekan kerja atau pmpin	20	12	60%	8	40%	100%
3	Pengaruh pada sikap	Mampu menerima pesan dan dapat bersikap sesuai dengan pesan yang diterima	20	14	70%	6	30%	100%
		Mampu untuk saling terbuka dengan satu sama lain dalam penyampaian informasi	20	9	45%	11	55%	100%
4	Hubungan yang semakin baik	Mampu menjaga dan membangun hubungan yang baik antar pegawai	20	12	60%	8	40%	100%
		Mampu terbuka ketika berkomunikasi atau berdiskusi antar pegawai	20	12	60%	8	40%	100%

Sumber: Data Penulis Pra Survey Kantor Desa Gunung Sindur 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa hasil dari pra survey di lakukan terhadap 20 pegawai di Kantor Desa Gunung Sindur, terdapat masalah, seperti di indikator Pemahaman di pertanyaan pertama bahwa 13 orang setuju dan 7 orang tidak setuju, dimana di pertanyaan pertama 65% setuju maka itu bahwasanya belum memenuhi target sebesar 100%. Dan ditabel diatas bahwa indikator pengaruh pada sikap di pertanyaan kedua bahwa memiliki persenan paling kecil dari yang



lain dimana yang menjawab setuju hanya 9 orang atau sebesar 45%, Jadi pada data diatas bahwa pegawai Gunung Sindur masih kurang dalam menyanggah dengan baik, jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan. Dan pertanyaan kedua indikator pengaruh pada sikap mempunyai nilai paling tinggi dari indikator yang lain sebesar 14 orang menjawab setuju atau sebesar 70%. Tetapi di data tabel pra survey diatas bahwasanya Komunikasi Kerja yang di Kantor Desa Gunung Sindur masih sangat kurang baik antara satu pegawai ke pegawai maka itu Komunikasi Kerja di Kantor Desa Gunung Sindur masih dibawah keinginan yang diinginkan oleh Kantor Desa Gunung Sindur. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan terlibatnya pegawai dalam perumusan prosedur dan kebijakan Kantor Desa. Komunikasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai pada sebuah kantor.

Tabel 1.4
Data Hasil Observasi Variabel Komunikasi

Indikator Komunikasi	Harapan Perusahaan	Realita di Lapangan	Keterangan
Pemahaman	Mampu memahami pesan dan arahan pesan dengan baik	Pegawai masih banyak yang belum mampu mmahami pesan dan arahan pesan dengan baik	Tidak sesuai
	Mampu menyampaikan pesan dan dapat bersikap sesuai dengan baik dan dapat dimengerti	Pegawai belum mampu menyampaikan pesan dan bersikap dengan baik dan dapat dimengrti antar pegawai	Tidak sesuai
Tindakan	Mampu menyanggah dengan baik, jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan	Pegawai mampu menyanggah dengan baik, jika ada rekan kerja melakukan kesalahan	Sesuai
	Jika terdapat kendala dalam pekerjaan saya meminta bantuan kepada rekan kerja	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dan meminta bantuan antar pegawai	Sesuai
Pengaruh pada Sikap	Mampu menerima pesan dan dapat bersikap sesuai dengan pesan yang diterima	Pegawai belum mampu menerima pesan dan bersikap sesuai pesan yang disampaikan	Tidak sesuai
	Mampu untuk saling terbuka satu sama lain dalam penyampaian informasi	Pegawai belum mampu saling terbuka satu sama lain dalam penyampain informasi	Tidak sesuai
Hubungan yang semakin baik	Mampu menjaga dan membangun hubungan yang baik antar pegawai	Pegawai belum mampu menjaga dan membangun hubungan dengan baik antar pegawai	Tidak sesuai
	Mampu berkomunikasi dengan nada bicara dan bahasa tubuh yang baik	Pegawai mampu berkomunikasi dengan nada bicara dan bahasa tubuh yang baik	Sesuai

Sumber: Data Observasi Kantor Desa Gunung Sindur 2025

Penurunan kinerja pegawai pada Kantor Desa Gunung Sindur Kabupaten Bogor dapat dilihat berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti tentang komunikasi yang ada di kantor desa dengan berdasarkan indikator menurut Lawasi & Trimanto (2017) ”Di dalam komunikasi terdapat indikator komunikasi sebagai berikut: Pemahaman, Tindakan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang makin baik”. Data hasil observasi Kantor Desa Gunung Sindur Kabupaten Bogor seperti tabel 1.4.



Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

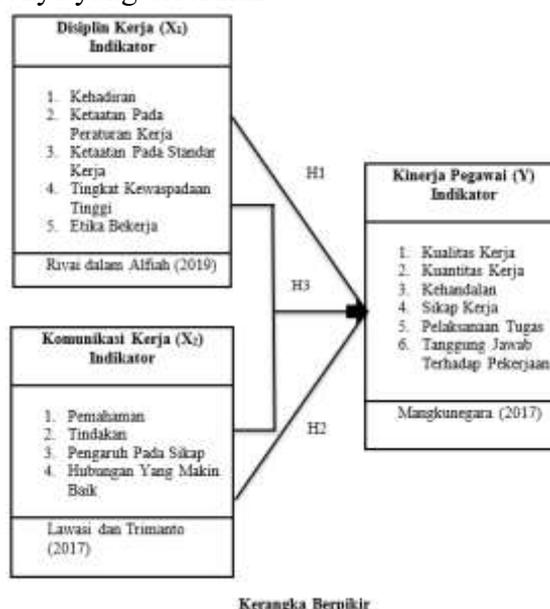
Menurut Rivai dalam Alfiah (2019) “Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai, yang bertujuan mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang ada dan norma sosial yang berlaku”.

2. Komunikasi Kerja

Menurut Lawasi & Trimanto (2017) “Komunikasi kerja cara menyampaikan informasi dan pesan di lingkungan kerja, yang dapat diubah metode penyampaiannya untuk menekankan pentingnya pesan dan menciptakan antara komunikasi verbal dan non- verbal”.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan “Kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan”.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini digunakan dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data kuantitatif merupakan data yang dapat berbentuk angka atau bilangan. Data yang dapat diperoleh berupa jumlah konsumen dan hasil dari kuisioner yang telah dikuantitatifkan dalam bentuk skala likert.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Intrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	0,961	0,248	Valid
2	0,967	0,248	Valid
3	0,927	0,248	Valid
4	0,970	0,248	Valid
5	0,948	0,248	Valid
6	0,965	0,248	Valid
7	0,914	0,248	Valid
8	0,979	0,248	Valid
9	0,956	0,248	Valid
10	0,966	0,248	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, variabel disiplin kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), dengan begitu maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X₂)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	0,945	0,248	Valid
2	0,893	0,248	Valid
3	0,924	0,248	Valid
4	0,962	0,248	Valid
5	0,971	0,248	Valid
6	0,957	0,248	Valid
7	0,961	0,248	Valid
8	0,961	0,248	Valid
9	0,938	0,248	Valid
10	0,950	0,248	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, variabel komunikasi kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,248), dengan begitu maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	0,877	0,248	Valid
2	0,855	0,248	Valid
3	0,892	0,248	Valid
4	0,788	0,248	Valid
5	0,791	0,248	Valid
6	0,848	0,248	Valid
7	0,857	0,248	Valid
8	0,858	0,248	Valid
9	0,840	0,248	Valid
10	0,793	0,248	Valid
11	0,921	0,248	Valid
12	0,801	0,248	Valid
13	0,856	0,248	Valid
14	0,845	0,248	Valid
15	0,905	0,248	Valid

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan tabel diatas, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,248), dengan begitu maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,986	0,600	Reliabel
Komunikasi Kerja (X_2)	0,988	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,971	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

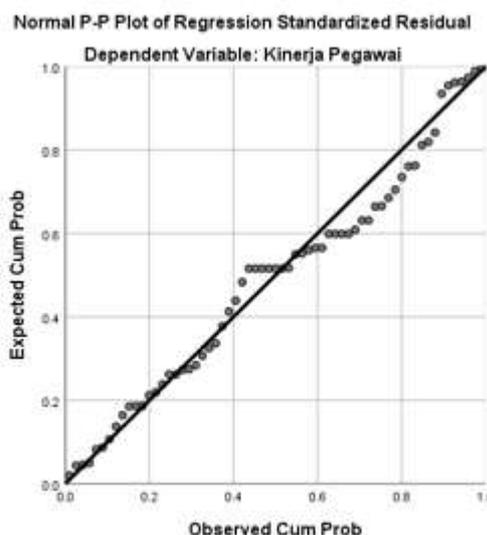
Berdasarkan hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal ayai berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk meastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang di olah dengan SPSS Versi 26 pada gambar dibawah



Gambar 4.2
P-P Plot Uji Normalitas- Diagram Penyebaran Titik Residual

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *Probability Plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan



penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa model regresi P-Plot memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearty Statistic Kinerja
Sebagai Variabel Dependen

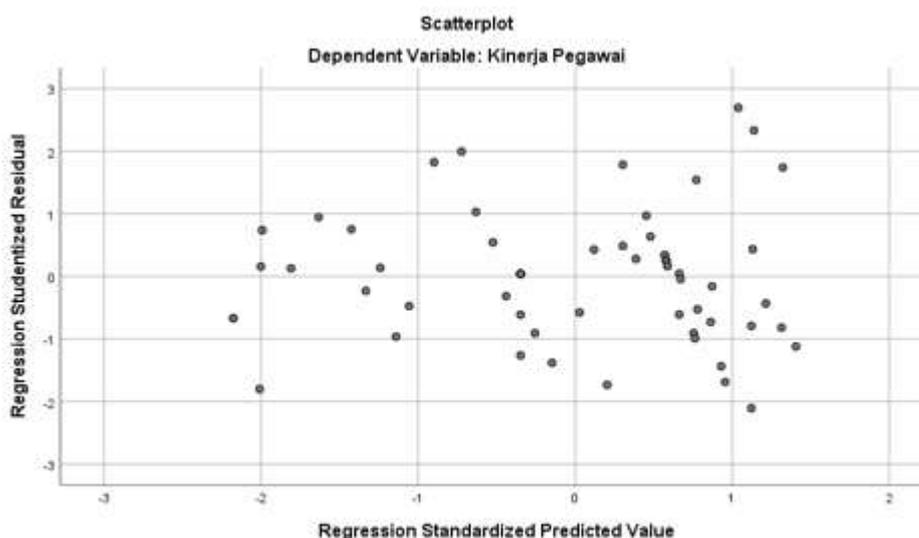
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.153	2.388		6.346	.000		
	DISIPLIN KERJA	1.723	.598	1.414	2.883	.005	.348	2.875
	KOMUNIKASI KERJA	.626	.595	.516	1.052	.297	.348	2.875

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas pada tabel 4.13 di atas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja sebesar 0.348 dan komunikasi kerja sebesar 0.348. dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0.1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 2.875 serta komunikasi kerja sebesar 2.875 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskidastistas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskidastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak di pakai



3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1)
Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.153	2.388		6.346	.000
	Disiplin Kerja	1.723	.598	1.414	2.883	.005
	Komunikasi Kerja	.626	.595	.516	1.052	.297

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah, 2025

- Nilai konstanta sebesar 15.153 diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) dan komunikasi kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 15.153
- Nilai disiplin kerja (X₁) 1.723 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 1.723
- Nilai komunikasi kerja (X₂) 0.626 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0.626

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Korelasi antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.902**
	(2-tailed)		.000
		63	63
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.902**	1
	(2-tailed)	.000	
		63	63

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0.902 artinya variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat **sangat kuat**

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi antara Komunikasi Kerja (X2) Terhadap

Correlations			
		Komunikasi Kerja	Kinerja Pegawai
Komunikasi Kerja	Pearson Correlation	1	.889**
	(2-tailed)		.000
		63	63
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.889**	1
	(2-tailed)	.000	
		63	63

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0.889 artinya variabel komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat **sangat kuat**



5. Uji Determinasi

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Derminasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.816	.810	5.78087
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada label di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.816 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) dan komunikasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 81,6% sedangkan sisanya (100-81,6%) = 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.231	2.389		6.376	.000
	Disiplin Kerja	1.099	.067	.902	16.282	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (16,282 > 2,000) Hal ini tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ di tolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gunung Sindur Kabupaten Bogor

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.105	2.503		6.435	.000
	Komunikasi Kerja	1.079	.071	.889	15.189	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15,189 > 2,000) Hal ini tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ di tolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gunung Sindur Kabupaten Bogor



Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8911.306	2	4455.653	133.329	.000 ^b
	Residual	2005.107	60	33.418		
	Total	10916.413	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($133,329 > 3,150$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gunung Sindur.

KESIMPULAN

Sesuai hasil pada penelitian yang ada mengenai pengaruh variable independent yaitu Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap variable dependen yaitu Kinerja Pegawai Kantor Desa Gunung Sindur Kabupaten Bogor, bisa diambil kesimpulannya sebagai berikut

1. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($16,282 > 2,000$) Hal ini tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig\ 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gunung Sindur Kabupaten Bogor
2. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($15,189 > 2,000$) Hal ini tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig\ 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gunung Sindur Kabupaten Bogor
3. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($133,329 > 3,150$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gunung Sindur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, S. I. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap*. Jakarta: Pertamina University.
- Anwar, M. (2015). *Pengantar manajemen keuangan*. Universitas Terbuka-Kementerian Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi.
- Budi, T. (2015). *Riset modeling*. Pekanbaru: Adh-Dhuha Institute.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164–171.
- Fitriyani, V., & Sabina, F. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada gerai Wingstop Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3993–4007.



- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Guruh, M., Budiman, S., Sabina, F., & Suntari, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo) Kantor Pusat Tangerang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 956–961.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2018). *Sumber daya manusia*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior*. /Irwin: McGraw-Hill.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama team terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Lie, D., Loist, C., Dharma, A., & Ranuwisastri, Y. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja sama tim karyawan non medis pada PT. Horas Insani Abadi Pematangsinar. *Journal of Management Sciences*, 2(1), 25–31.
- Lustono, L., & Hasnaeni, A. D. (2019). Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Medikonis*, 19(1), 43–56.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar manajemen* (7th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mutialela, R. (2017). *Konsep dan aplikasi ilmu komunikasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Norfin, N. (2016). *Komunikasi pendidikan penerapan teori dan konsep komunikasi dalam pembelajaran*. Jakarta: Kencana.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak*, 3(2), 1–11.
- Putri, A. I., & Azis, A. (2024). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anak Tunggal (Haka Dimsum Shop) Bsd Serpong. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 333–337.
- Rahmadi, B. (2016). *Metodologi penelitian ekonomi*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: The essentials*. Sydney: Pearson Higher Education AU.
- Safiih, A. R., & Aryanti, A. P. (2024). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Hibank Indonesia di Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1767–1775.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai statistik parametrik konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.



- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
- Siswanto, B. (2017). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suali. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Pasifik Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 5(2), 88–97.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, T. E. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: CV. R. A. De Rozarie.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada UKM industri kerajinan keramik Suharto Dinoyo Malang). *Jurnal Agregat*, 4(1).
- Syamsuddin, S. (2017). *Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2001). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Triono, R. (2019). *Implementasi kebijakan perubahan tata ruang pasar tradisional di Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo*. Universitas Panca Marga Probolinggo.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen perubahan (3rd ed., 5th printing)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.