

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN LAMONGAN**

**SKRIPSI**



Oleh:

**TAHAR**  
**NIM : 1701011541**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS TEKNOLOGI DAN BISNIS  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN  
LAMONGAN  
2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN LAMONGAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M) pada Program Studi S1 Manajemen**



Oleh:

**TAHAR**  
NIM : 1701011541

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS TEKNOLOGI DAN BISNIS  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN  
LAMONGAN  
2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : TAHAR  
NIM : 1701011541  
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN LAMONGAN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dihadapan Dewan Penguji Skripsi  
pada tanggal 14 Juli 2021

Pembimbing I



Darianto, SE, M.M

NIDN : 0719117702

Pembimbing II



Arian Yusuf Wicaksono, S.M., M.M

NIDN : 0722048806

## LEMBAR PENGESAHAN

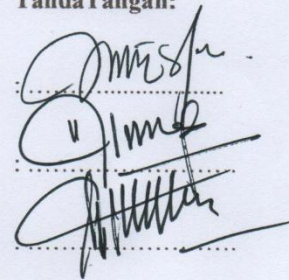
NAMA : TAHAR  
NIM : 1701011541  
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN  
KABUPATEN LAMONGAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal  
14 Juli 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

### Susunan Dewan Penguji:

Ketua : Elliv Hidayatul Lailiyah, S.AB, M.SM  
Anggota : 1. Darianto, S.E, MM  
2. Arian Yusuf Wicaksono, S.M, M.M

### TandaTangan:



Mengesahkan,

Mengetahui,

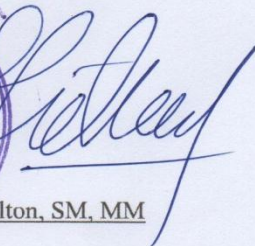
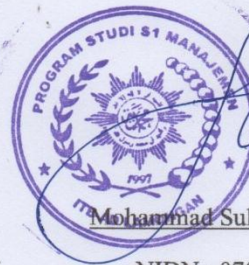
Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis  
Insitut Teknologi dan Bisnis  
Ahmad Dahlan Lamongan

Ketua Program Studi



Darianto, SE., MM

NIDN : 0719117702



Mohammad Sulton, SM, MM

NIDN : 0704019501

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : TAHAR

NIM : 1701011541

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LAMONGAN” adalah asli dan benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Lamongan, 14 Juli 2021  
Yang Membuat Pernyataan



**Tahar**  
NIM : 1701011541

## **ABSTRAK**

Keberhasilan instansi tidak terlepas dari keberhasilan kinerja pegawainya. Pegawai yang baik adalah pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus, loyalitas yang tinggi serta mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Kinerja pegawai yang bagus dapat tercipta dengan dukungan kondisi lingkungan yang bagus, iklim organisasi yang bagus serta adanya penerapan disiplin kerja. Faktor lain yang dirasa dapat mendukung tercapainya kinerja pegawai yang bagus adalah iklim komunikasi. Dinas perhubungan kabupaten lamongan memiliki indikator kinerja umum untuk merumuskan kebijakan teknis dan strategis, melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas. Data dari dinas perhubungan kabupaten lamongan tentang kinerja pegawai yang sering terlihat dan dibahas dalam rapat adalah tentang pelanggaran jam kerja pegawai. Realita yang terjadi di lapangan banyak pegawai yang tidak patuh terhadap jam kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif. Menggunakan data primer berupa kuisioner. Pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS untuk melaksanakan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel dalam penelitian yaitu 80 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa disiplin kerja mempunyai nilai Sig  $0,003 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti disiplin kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Iklim komunikasi

mempunyai nilai Sig  $0,002 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti iklim komunikasi berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Iklim Komunikasi, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

The success of the agency is inseparable from the success of the performance of its employees. Good employees are employees who have good performance, high loyalty and are able to be responsible for their work. Good employee performance can be created with the support of good environmental conditions, a good organizational climate and the application of work discipline. Another factor that is felt to support the achievement of good employee performance is the communication climate. Lamongan district transportation office has general performance indicators to formulate technical and strategic policies, carry out government affairs and public services, coaching and implementation of tasks. Data from the district transportation office Lamongan about the performance of employees who are often seen and discussed in meetings is about violations of employee working hours. The reality that happens in the field many employees who do not comply with working hours. This study aims to determine the influence of work discipline and communication climate on the performance of employees of the Lamongan District Transportation Office. The type of research used is descriptive qualitative. Using primary data in the form of questionnaires. Data processing uses SPSS software to perform multiple linear regression analysis. The number of samples in the study was 80 people.

The results showed that the work discipline has a Value of Sig 0.003 < 0.05 so that rejecting H<sub>0</sub> or which means the work discipline has a significant partial effect on employee performance. The communication climate has a Sig



value of  $0.002 < 0.05$  so as to reject  $H_0$  or which means the communication climate has a significant partial effect on employee performance.

*Keywords:* Work Discipline, Communication Climate, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LAMONGAN”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan moril dan materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Allah SWT. Yang telah memberi pemikiran kemampuan belajar yang dapat berfungsi dengan normal, dan mempunyai tubuh yang sehat sehingga dapat beraktivitas dengan baik.
2. Dr. Hj. Mu’ah, M.M, M.Pd, selaku Rektor Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Program Studi S1 Manajemen Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan
3. Darianto, SE,MM selaku Dekan Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan dan Dosen Pembimbing yang telah ikhlas membimbing dlm penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Ibu Dosen Program Studi S1 Manajemen serta segenap tenaga kependidikan Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang

telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembaca dan berguna bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Lamongan .

Peneliti

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Pernyataan Keaslian Tulisan.....	iv
Abstrak .....	v
Abstract.....	vii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori	
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.2 Disiplin Kerja .....	10
2.1.3 Iklim Komunikasi .....	17
2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Konsep Penelitian .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Lokasi Penelitian .....	33
3.3 Populasi dan Sampel	

3.3.1 Populasi .....	34
3.3.2 Sampel .....	34
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i> .....	34
3.4 Sumber Data .....	35
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.6 Definisi Operasional dan pengukuran Variabel	
3.6.1 Variabel Dependen (Y) .....	37
3.6.2 Variabel Independen (X) .....	40
3.7 Teknik Analisis Data	
3.7.1 Instrumen Penelitian .....	40
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	43
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.8 Kreteria Pengujian Hipotesis	
3.8.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
3.8.2 Uji t .....	45
3.8.3 Uji F .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	48
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	50
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	50
4.4 Hasil Analisis Data .....	50
4.4.1 Uji Validitas dan Realibilitas .....	52
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	55
4.4.4 Kreteria Pengujian Hipotesis .....	58
4.5 Pembahasan .....	61
4.6 Implikasi Hasil Penelitian .....	62
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	63

5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	65

#### LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar kartu bimbingan proposal

Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian

Lampiran 3. Output SPSS

Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian

## DAFTAR TABEL

Tabel

2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
4.4 Frekuensi Jawaban Kuisisioner Disiplin Kerja .....	48
4.5 Frekuensi Jawaban Kuisisioner Iklim Organisasi .....	49
4.6 Frekuensi Jawaban Kuisisioner Kinerja Pegawai .....	50
4.7 Daftar Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Disiplin Kerja .....	51
4.9 Daftar Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Varibael Iklim Organisasi .....	52
4.10 Daftar Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai .....	54
4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.2 Konsep Hipotesis .....	32
----------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lembar Kuisisioner .....	68
2. Output SPSS .....	73
3. Surat Ijin Penelitian .....	80

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal utama pencapaian keberhasilan sebuah instansi. Keberhasilan instansi tidak terlepas dari keberhasilan kinerja pegawainya. Pegawai yang baik adalah pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus, loyalitas yang tinggi serta mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Handoko dalam Murty (2017), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja pegawai salah satu diantaranya dapat dilakukan melalui penilaian kinerja. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Kinerja pegawai yang bagus dapat tercipta dengan dukungan kondisi lingkungan yang bagus, iklim organisasi yang bagus serta adanya penerapan disiplin kerja. Kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku sangat diperlukan untuk menciptakan disiplin kerja. Bukan hanya

pegawai, perusahaan maupun instansi juga harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun karyawan rendah. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan, adapun defenisi yang telah dijelaskan oleh (Amirullah, *dkk* 2017).

Faktor lain yang dirasa dapat mendukung tercapainya kinerja pegawai yang bagus adalah iklim komunikasi. Iklim Komunikasi adalah proses interaksi timbal balik untuk melakukan pertukaran informasi yang melibatkan unsur-unsur komunikasi, sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar dan menimbulkan suatu presepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dalam suatu organisasi, yang dimana pengertian ini dikemukakan oleh (Istiqomah dan Suhartini 2015). Iklim komunikasi adalah salah satu yang diharapkan oleh pegawai untuk meminimalisasi masalah individu dan mampu menciptakan hubungan yang akrab antar pegawai, yang pada akhirnya membantu dalam pemenuhan kebutuhan sosial sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal, dimana defenisi yang telah dijelaskan diatas dikemukakan oleh (Irawan dan Venus 2016). Komunikasi yang bagus mengindikasikan bahwa antar rekan pegawai dan hubungan antara pegaai dan pimpinan dapat terjalin dengn bagus. Pengambilan keputusan, tindakan maupun segala sesuatu yang

terjadi di dalam pekerjaan atas kesepahaman bersama dengan jalinan komunikasi yang bagus sehingga tidak ada kecemburuan sosial antar pegawai.

Dinas perhubungan kabupaten lamongan memiliki indikator kinerja umum untuk merumuskan kebijakan teknis dan strategis, melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas di Dinas Perhubungan. Tujuan penetapan indikator kinerja utama dinas perhubungan kabupaten lamongan yaitu untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan akuntabel untuk peningkatan pelayanan publik. Aksentualisasi eksistensi Dinas Perhubungan dalam prospektif pembangunan di Kabupaten Lamongan pada pokoknya terarahkan sebagai pelaku *good governance*, yang merupakan tuntutan untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada *stake holder* (masyarakat) dan pelaksana institusi pemerintah yang kredibel, maka dinas memiliki tekad untuk memberikan pelayanan dalam aspek perhubungan dengan mewujudkan “3T” yakni pelayanan perhubungan secara tertib, teratur dan tepat waktu, sesuai dengan, visi dinas adalah terwujudnya transportasi yang tertib, lancar, dan aman.

Mewujudkan Visi dan misi serta menjawab tuntutan menjadi pelaku *good governance* bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh instansi dengan meningkatkan pelayanan dan pegawai dengan meningkatkan kinerja. Data dari dinas perhubungan kabupaten lamongan tentang kinerja pegawai yang sering terlihat dan dibahas dalam rapat adalah tentang pelanggaran jam kerja pegawai. Peraturan bupati Lamongan no 17 tahun 2019 yang membahas tentang aturan jam kerja

pegawai negeri sipil di lingkungan kedinasan yaitu jam kerja normal hari senin sampai jumat. Hari senin sampai kamis jam kerja mulai pukul 07.30 -15.30 dengan jam istirahat pukul 12.00 – 12.30. hari jumat jam kerja pukul 06.30 – 15.00 dengan jam istirahat pukul 11.30 – 12.30. Realita yang terjadi di lapangan banyak pegawai yang tidak patuh terhadap jam kerja tersebut. Pelanggaran jam kerja merupakan bagian dari disiplin kerja yang dapat menghambat pengoptimalan pegawai dalam mewujudkan visi dan misi instansi.

Kinerja dinas perhubungan yang dapat dilihat secara langsung oleh masyarakat umum diantaranya adalah penerangan jalan dan ketersediaan armada transportasi. Di masa *pandemic Covid-19* yang sempat diberlakukannya PSBB (Pembatasan sosial berskala besar) tentu mempengaruhi laju transportasi yang disediakan oleh dinas perhubungan. Pengaturan moda transportasi menjadi tanggung jawab dinas perhubungan, dan ini merupakan bagian dari kinerja pegawai yang wajib dilaporkan. Berita yang ditulis pada Radar Bojonegoro 11 november 2020, menyatakan bahwa tahun 2021 PJU (Penerangan jalan umum) menjadi tanggung jawab dinas perhubungan. Adanya tambahan wewenang yang diemban oleh dinas perhubungan memerlukan pengerjaan dengan disiplin kerja yang bagus serta iklim komunikasi yang mendukung agar tercapai kinerja pegawai yang bagus.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mauli Siagian (2018) dengan judul Pengaruh kualitas disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada, Rbk Batam menyatakan hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Indrajaya (2019) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas lingkungan hidup daerah Provinsi Sulawesi Tengah menyatakan hasil penelitian Disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Berbeda dengan Penelitian lain yang dilakukan oleh Sugeng riski, Muslichah Erma widiana (2020) dengan judul Pengaruh iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menyatakan hasil peneliutian Iklim komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Inkonsistensi hasil penelitian dari beberapa penelitian terdahulu ini yang menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama.

Berdasarkan Fenomena dan latarbelakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “ Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan.”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang penelitian diatas, maka dalam Penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan ?
2. Apakah iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan trujuan penelitian diatas, maka Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Manfaat secara Teoritis
  - a. Bagi peneliti dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin kerja, iklim komunikasi dan kinerja pegawai.
  - b. Bagi penelitian selanjutnya dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya pada

penelitian Manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan disiplin kerja, iklim komunikasi dan kinerja pegawai.

## 2. Manfaat secara praktis

Bagi Dinas perhubungan kabupaten lamongan, dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penilaian terhadap kinerja pegawai. Pentingnya penerapan disiplin kerja dan membangun iklim komunikasi yang baik antar pegawai agar tercipta kinerja yang bagus demi pencapaian tujuan sebuah instansi sesuai dengan yang sudah di rencanakan dalam anggaran kegiatan.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2017) dalam Riski dan Widiana (2020), mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Kinerja sendiri merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja karyawan adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang dalam suatu organisasi yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah dan tanggung jawab yang diembannya, keberhasilan ini bisa diukur dengan kuantitas maupun kualitas yang bisa dicapai oleh masing-masing karyawan dalam satu waktu dengan nilai yang berbeda-beda.

Torang (2013: 74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

(Riani, 2011: 98) dalam Siagaan (2018) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

(Tika, 2010: 121) Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut Rivai (2012: 191) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak (Dale 2008: 208).

Menurut Mangkunegara (2017:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.”

Menurut Schemerhorn (Binangun, 2012: 113) menyatakan bahwa kinerja adalah “*Job performance is the quantity and quality of task accomplishments by an individual or group at work*” (kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu ataupun kelompok dalam bekerja.)

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja ada untuk pedoman karyawan, dengan mengetahui kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Bukan hanya karyawan, perusahaan juga harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun karyawan rendah. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya. Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan, adapun defenisi yang telah dijelaskan oleh (Amirullah, *dkk* 2017).

Disiplin merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya

kesalahan yang mungkin terjadi, dimana pengertian ini dijelaskan oleh (Anindiati dan Mariatin 2016).

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, penjelasan defenisi tersebut oleh Hasibuan (2017: 193).

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat, untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan, bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi serta kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2017: 89) adalah sebagai berikut:

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
- 2) Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan
- 3) Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan Pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

1) Besar kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi teegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku,jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun,serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai,maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan diluar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali,karena dalam lingkungan perusahaan,semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan,perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan

3) Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan,jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan

kondisi dan situasi

4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang dilakukan.

5) Ada tidaknya pengawasan Pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seorang pemimpin pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya

disiplin,antara lain:

- a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya,sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan,apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ketempat kerja. Penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dulu akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

### **c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016, hal 7) bentuk-bentuk disiplin kerja ada 3 (tiga) yaitu:

#### 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati danmengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.Dengan demikian

disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauansendiri.

Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib ditaati oleh semua pegawai atau karyawan

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

## 3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan



kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat .

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Permatasari, *dkk* (2015) adalah :

- 1) Ketepatan waktu Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- 2) Pemanfaatan sarana Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi

### **2.1.3 Iklim Komunikasi**

#### **a. Pengertian Iklim Komunikasi**

Iklim Komunikasi Organisasi merupakan salah satu hal yang memegang peranan penting di dalam kehidupan suatu organisasi. Kepuasan komunikasi organisasi juga merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama pihak organisasi, karena kepuasan komunikasi organisasi mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut. Sehingga nantinya organisasi dapat mengambil tindakan yang paling tepat untuk mengembangkan organisasi.

Iklim komunikasi adalah Iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan-gabungan dari persepsi-persepsi harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut, adapun pendapat tersebut dijelaskan diatas oleh (Pangumpia 2007) dalam Damayanti (2019).

Iklim Komunikasi adalah proses interaksi timbal balik untuk melakukan pertukaran informasi yang melibatkan unsur-unsur komunikasi, sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar dan menimbulkan suatu persepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dalam suatu organisasi, yang dimana pengertian ini dikemukakan oleh (Istiqomah dan Suhartini 2015).

Iklim komunikasi adalah salah satu yang diharapkan oleh pegawai untuk meminimalisasi masalah individu dan mampu menciptakan hubungan yang akrab antar pegawai, yang pada akhirnya membantu dalam pemenuhan kebutuhan sosial sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal,

dimana defenisi yang telah dijelaskan diatas dikemukakan oleh (Irawan dan Venus 2016).

Beberapa pengertian/defenisi diatas, bahwa dapat disimpulkan adalah Iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan-gabungan dari persepsi- persepsi harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi maupun dimana suatu proses interaksi timbal balik untuk melakukan pertukaran informasi yang melibatkan unsur-unsur komunikasi, sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar dan menimbulkan suatu presepsi karyawan terhadap kualitas hubungan dalam suatu organisasi,dan meminimalisasi masalah individu dan mampu menciptakan hubungan yang akrab antar pegawai, yang pada akhirnya membantu dalam pemenuhan kebutuhan sosial sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal.

#### **b. Faktor faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi**

Menurut Suranto (2018 : 125) terdapat faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi yaitu sebagai berikut:

##### 1) Faktor Intern

###### a) Visi dan Misi Organisasi

Visi adalah impian impian yang ingin dicapai, sedangkan misi adalah serangkaian tindakan untuk mencapai visi.visi dan misi ini menjadi arah bagi pimpinan dan anggota organisasi dalam bertugas.

###### b) Manajer atau Pemimpin

Pada dasarnya setiap tindakan cara mengelola organisasi yang

dilakukan oleh pihak manajer atau pimpinan akan berdampak pada iklim komunikasi. Seorang pemimpin mempunyai fungsi inisiasi, yaitu mengambil prakarsa untuk menciptakan ide-ide dan program kerja sesuai dengan tujuan organisasi.

c) Kebijakan Organisasi

Adanya berbagai kebijakan dan aturan-aturan di dalam organisasi pasti sangat memengaruhi iklim komunikasi

d) Budaya Organisasi

Budaya organisasi, yaitu sistem nilai yang meliputi sistem ide atau gagasan, norma, etika, tata tertib yang terdapat dalam organisasi dan menjadi acuan dalam aktivitas sehari-hari.

e) Tingkah Laku Anggota

Tingkah laku anggota memengaruhi iklim komunikasi. Aktivasi keseharian dan kepribadian para anggota mewarnai cara berkomunikasi.

f) Aplikasi Terkait

Ketersediaan teknologi di sebuah organisasi sangat mewarnai iklim komunikasi. Organisasi yang kurang didukung oleh teknologi, iklim komunikasi lebih banyak bersifat konvensional ditunjukkan dengan masih tingginya frekuensi pertemuan-pertemuan.

2) Faktor Ekstern

a) Arus Demokratisasi

Perkembangan yang terjadi di luar organisasi menunjukkan adanya perubahan ke arah pola komunikasi yang semakin terbuka dan bebas.

b) Ekonomi dan Politik

Keadaan ekonomi adalah faktor eksternal yang memengaruhi iklim komunikasi. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi.

**c. Dimensi-dimensi Iklim Komunikasi**

Menurut Litwin dalam Setiawan (2015) terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu :

- 1) *Structure* (struktur) : Dimensi ini membuat gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.
- 2) *Responsibility* (tanggung jawab) : Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan.
- 3) *Reward* (penghargaan) : Hal ini menyangkut penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik; lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (rewards) yang positif atau pemberian hukuman (punishment) dan mengenai keadilan atau kesesuaian mengenai gaji dan kebijakan promosi.
- 4) *Risk* (risiko) : Hal ini mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau tidak

berani mengambil risiko dalam arti mencari jalan “ aman ” saja.

- 5) *Warmth* (kehangatan) : Dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri. Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.
- 6) *Support* (dukungan) : Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja- pekerja lain dalam kelompok.
- 7) *Standards* (standar kinerja) : Hal ini merupakan persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.
- 8) *Conflict* (konflik) : Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (conflik resolution) di organisasi.
- 9) *Identity* (identitas diri) : Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.

#### **d. Indikator Iklim Komunikasi**

Indikator-indikator iklim komunikasi menurut Bastaman (2010) adalah sebagai berikut:

1) Nilai Kepercayaan

Organisasi memberi kepercayaan kepada pegawai dan pegawai menaruh kepercayaan kepada atasan/organisasi

2) Partisipasi dalam pembuatan keputusan

Keterlibatan dalam pembuatan kebijakan organisasi juga ketersediaan jalur komunikasi ke atas

3) Kejujuran : Jujur, terbuka mewarnai hubungan antar pegawai dan kebebasan dalam berpendapat

4) Keterbukaan komunikasi ke bawah

Ketersediaan informasi tentang pekerjaan dan kemudahan mengakses informasi tentang pekerjaan

5) Kemauan mendengarkan

Informasi dari bawah dipandang penting oleh atasan dan atasan menerima saran dari bawahan

6) Nilai Perhatian untuk berkinerja tinggi Pegawai memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan dan memperhatikan kesejahteraan pegawai

7) Informasi berkaitan dengan pekerjaan

Ketersediaan informasi tentang pekerjaan dan kemudahan mendapatkan informasi

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan pada obyek dan tahun yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil yang

menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan variabel yang sama pada objek dan periode tahun penelitian yang berbeda, yaitu pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian di sajikan dalam tabel 2.1 berikut ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Lina Damayanti (2019)	Pengaruh disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten malang	$X_1$ : Disiplin kerja $X_2$ : Karakteristik pekerjaan $X_3$ : iklim organisasi Y: kinerja pegawai	Populasi : seluruh pegawai dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten malang  Sampel: 43 responden	Regresi linier berganda, metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi secara simultan dan parsial bahwa jika pada saat yang sama disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi berjalan dengan baik dan efektif, maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



						Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi.
2	Mauli Siagian (2018)	Pengaruh kualitas disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada, Rbk Batam	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : budaya organisasi X <sub>3</sub> : motivasi Y: kinerja karyawan	Populasi: seluruh karyawan (166 orang)  Sampel : 166 responden	Analisis regresi linier berganda	hasil penelitian ini yaitu: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Mardi Astutik (2016)	Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : budaya organisasi Y: kinerja	Populasi : seluruh PNS dalam kantor sekretariat yang	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X <sub>1</sub> ) dan

		pegawai sekretariat dewan perwakilan daerah Kabupaten Jombang	pegawai	berjumlah 37 orang Sampel: 37 Responden		Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun bersama.
4	Aidin bentar, Murdijanto purban gkoro, dewi priharti (2017)	Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember	X <sub>1</sub> : Kepemimpinan X <sub>2</sub> : Motivasi X <sub>3</sub> : Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan	Populasi : 63 orang Sampel : 63 Responden	Metode kuantitatif Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,458, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,065 berarti bahwa variabel motivasi dapat meningkatkan

						<p>moral, kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Keterbukaan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 0,076. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja 0,450</p>
5	Reza nurul ichsan, Eddi surianta, Lukman nasution (2020)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan ajudan jenderal militer-1 Bukitbarisan Medan	<p>X : Disiplin kerja</p> <p>Y: Kinerja pegawai</p>	<p>Populasi : 50 orang PNS</p> <p>Sampel: 50responden</p>	Analisis regresi linier sederhana	<p>Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>
6	Sutrisno, Azis	Pengaruh motivasi	$X_1$ : motivasi	Populasi : 174 orang	Analisis Regresi	disimpulkan bahwa

	Fathoni, maria magdalena minarsh (2016)	dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di satuan polisi pamong praja kota Semarang	X <sub>2</sub> : disiplin kerja Y: kinerja pegawai	Sampel : 174 orang	linier berganda	<p>motivasi kerja pada Kantor Satuan</p> <p>Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap</p> <p>kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi</p> <p>Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja</p> <p>berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh</p> <p>secara simultan terhadap kinerja pegawai.</p>
7	Sugeng	Pengaruh	X <sub>1</sub> : iklim	Populasi :	Analisis	Iklim

	riski, Muslichah Ermanawidiana (2020)	iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	komunikasi X <sub>2</sub> : promosi jabatan Z : kepuasan kerja Y: kinerja pegawai	74 orang Sampel : 74 responden	jalur (path analysis)	komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.  Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8	Indrajaya (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas lingkungan hidup daerah Provinsi Sulawesi Tengah	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : iklim organisasi Z: kinerja pegawai	Populasi : Seluruh pegawai Dinas lingkungan hidup daerah Provinsi Sulawesi Tengah  Sampel : 49 orang	Teknik analisis regresi linier bergand	Disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ,  Disiplin kerja berpengaruh

						signifikan terhadap kinerja pegawai, Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Zackharia rialmi, Morsen (2020)	Pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Melati Abadi	X : Iklim komunikasi Y : kinerja karyawan	Populasi: 50 karyawan Sampel : 50 responden	Analisis regresi linier sederhana	Iklim komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
10	Widi purnamasari (2018)	Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Balai besar wilayah Sungai Pemali - Juana	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : komitmen organisasi X <sub>3</sub> : lingkungan kerja Y : kinerja pegawai	Populasi: 68 orang pegawai Sampel : 68 responden	Analisis regresi linier berganda	Variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
11	Inge hutagalung, Rajab ritonga	Pengaruh iklim komunikasi dan komitmen	X <sub>1</sub> : iklim komunikasi X <sub>2</sub> : komitmen	Populasi: 32 orang Sampel : 32	Regresi linier berganda	Hasil penelitian membuktikan

	(2018)	organisasi terhadap kepuasan kinerja pegawai kecamatan XYZ Bekasi	organisasi  Y : kepuasan kinerja pegawai	responden		, variabel iklim organisasi dan variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja, sedangkan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai
12	Fauziyah novia khoirunnisa siregar, Partono Thomas (2015)	Pengaruh disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri se kabupaten Wonosobo	X <sub>1</sub> : disiplin kerja  X <sub>2</sub> : iklim kerja  Y : kinerja guru	Populasi: 23 guru  Sampel : 23 guru	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,34 %, terdapat pengaruh secara parsial antara iklim kerja terhadap kinerja guru

						sebesar 28,31 %, dan terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 48,3 %.
--	--	--	--	--	--	--

*Sumber : Penelitian terdahulu, data sekunder (diolah)*

### 2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Menurut Kerlinger (Riduan, 2010 : 35) hipotesis ditafsirkan sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan Sudjana (Riduan, 2010:35) mengartikan hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya.

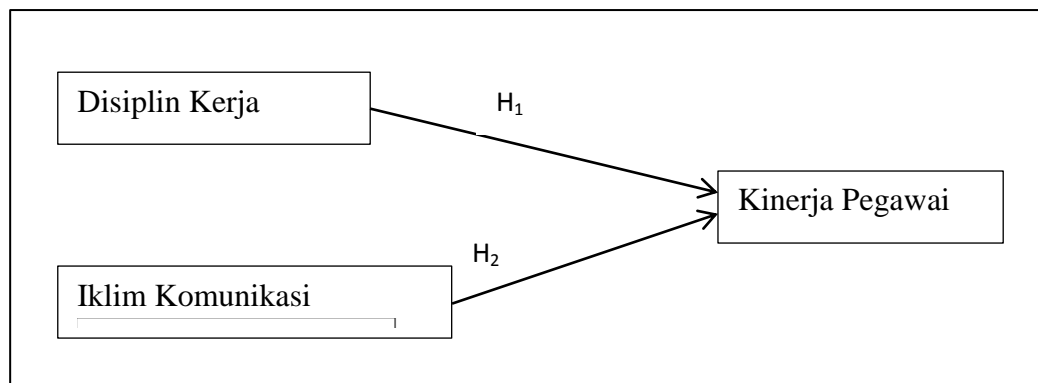
Berdasarkan permasalahan, kajian penelitian terdahulu dan teori mengenai kinerja pegawai, disiplin kerja dan iklim komunikasi maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas  
Perhubungan Kabupaten Lamongan

H<sub>2</sub>: Iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas  
Perhubungan Kabupaten Lamongan

Konsep Hipotesis penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 2.2 berikut ini :





**Gambar 2.2 Konsep Hipotesis**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang digunakan sebagai prosedur pemecah masalah yang diteliti, dalam hal ini adalah disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja Perhubungan kabupaten Lamongan.

Sugiyono (2015:32), Menyatakan bahwa rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.

Sugiyono (2015:14), Pendekatan Kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya suatu penelitian. Lokasi dalam penelitian ini yaitu pada dinas Perhubungan kabupaten Lamongan, yang beralamat di Jl. Jaks Agung Suprpto No. 39 Lamongan.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Candrarin (2017:125) Menyatakan bahwa populasi adalah kumpulan dari elemen – elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan dengan total jumlah 80 orang.

#### 3.3.2 Sampel

(Chandrarin, 2017 : 125) sampel merupakan kumpulan subjek yang mewakili populasi. Sampel yang diambil harus mempunyai karakteristik yang sama dengan populasinya dan harus mewakili (*representative*) anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini sendiri adalah pegawai dinas perhubungan kabupaten Lamongan yang berjumlah 80 orang.

#### 3.3.3 Teknik *Sampling*

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Nonprobability sampling* jenis *Total sampling*. Sugiyono (2015 : 52) *Total sampling* adalah teknik penarikan sampel yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi penelitian sebagai sampel penelitian. Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:193) sampel dipilih menggunakan total sampling dikarenakan wilayah populasi jumlahnya kurang dari 100 responden.

### 3.4 Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data Primer melalui kuisisioner. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Menurut (Suryani dan Hendaryadi, 2015 : 173) Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatan yang dapat dilakukan dalam proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket / kuisisioner, wawancara, pengamatan, dokumentasi dan sebagainya.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Study Internet (*Internet Reaserch*)

Metode ini digunakan untuk mendapatkan literatur, data dan informasi yang sesuai dengan permasalahan penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan media internet.

2. Study Pustaka (*Library Reaserch*)

Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data sekunder yang dilakukan dengan cara mencari buku – buku, majalah, artikel yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini yang digunakan sebagai landasan teori.

3. Study Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data primer dengan menggunakan instrument kuisisioner yang diberikan kepada Pegawai

Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan, dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang berguna bagi penelitian ini.

### **3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.6.1 Kinerja Pegawai (Y)**

Chandrarini (2017 : 83) Variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi daya tarik atau fokus peneliti. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai.

(Riani, 2011: 98) dalam Siagaan (2018) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Tika, 2010: 121) Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Variabel Kinerja pegawai diuji menggunakan 5 (lima) indikator pernyataan dari Ichsan dan Nasution (2020) sebagai berikut :

- 1) Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 2) Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.
- 4) Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja
- 5) Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.

### **3.6.2 Variabel Independen (X)**

Chandrarini (2017:83) Variabel Independen adalah variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen dikenal juga sebagai Variabel pemerediksi (*predictor Variabel*) , atau disebut juga dengan istilah Variabel bebas. Variabel Independent dalam penelitian ini ada 2 (Dua) yaitu :

#### **a. Disiplin Kerja ( X<sub>1</sub> )**

Variabel Independen pertama dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja. Disiplin merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi, dimana pengertian ini dijelaskan oleh (Anindiati dan Mariatin 2016).

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik,

penjelasan defenisi tersebut oleh Hasibuan (2017: 193).

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat, untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan, bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi serta kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi.

Variabel Disiplin kerja diuji menggunakan 5 (lima) pernyataan dari Damayanti (2019) yaitu :

- 1) Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.
- 2) Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya
- 3) Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.
- 4) Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik
- 5) Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

## b. Iklim Komunikasi (X<sub>2</sub>)

Iklim komunikasi adalah Iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan-gabungan dari persepsi-persepsi harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut, adapun pendapat tersebut dijelaskan diatas oleh (Pangumpia 2007) dalam Damayanti (2019).

Variabel Iklim komunikasi diukur menggunakan 7 (tujuh) Pernyataan dari (Ichsan dan Nasution, : 2020) yaitu :

- 1) Anda Memiliki Kepercayaan terhadap Atasan
- 2) Atasan anda percaya dengan kemampuan kerja para karyawannya
- 3) Rekan Kerja anda saling percaya satu sama lain
- 4) Dalam setiap pengambilan keputusan, para karyawan di ajak diskusi mengenai kebijakan perusahaan
- 5) Anda selalu memberikan dukungan pada setiap kebijakkan perusahaan
- 6) Semua pegawai memiliki akses yang mudah terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.
- 7) Anda selalu menerima informasi tentang peningkatan kemampuan kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan anada di perusahaan.

Masing – masing butir pernyataan di beri skor 1 – 5 , alternatif jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	=	1
Kurang Setuju	=	2
Setuju	=	3



Sangat Setuju	=	4
Sangat Setuju Sekali	=	5

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Instrumen Penelitian**

Instumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisoner, kuisoner dalam penelitian ini berisikan pernyataan – pernyataan untuk mendapatkan bukti empiris terhadap pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan.

Chandrarin (2017 : 125) data yang diperoleh dari sumber data primer harus diuji Validitas dan Realibilitasnya. Dalam penelitian ini pengujian validitas data diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan pengujian hipotesis sendiri menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dengan menggunakan bantuan program computer SPSS versi 22.

#### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas :

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali ) dalam (Jalardi dan Riharjo, 2016). Kriteria keputusan valid

dinyatakan apabila nilai Sig. (2-tailed) Pearson's Correlation lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (Ghozali) dalam (Karyogis dan Putra, 2017). Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlation item correlation*) dengan nilai  $r$  tabel.

1. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, berarti pertanyaan dalam kuesioner itu valid
2. Apabila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, berarti pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Cara kedua adalah dengan membandingkan nilai *Sig (2 tailed)* dengan angka probabilitas 0,05.

- a) Apabila nilai *Sig (2 tailed)*  $<$  0,05 maka kuesioner dinyatakan valid.
- b) Apabila nilai *Sig (2 tailed)*  $>$  0,05, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Jalardi dan Riharjo, (2016) uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur handal atau tidaknya kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Putra dan Ariyanto, (2015) Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila berada di atas angka 0,60.

### c. Uji Normasiltas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali) dalam (Safitri, 2017). Safitri (2017) model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan *kolmogrov smirnov*. kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang dalam tingkat alpha yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila  $sig > 0,05$ .

### d. Uji multikolinieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara Variabel independen. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali) dalam (Safitri, 2017.)

### e. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, jika tidak ada

pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas begitu juga sebaliknya (Jalardi dan Riharjo, 2016).

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perumusan hipotesis dalam penelitian ini, maka model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b<sub>1,2...</sub> : Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> : Disiplin kerja

X<sub>2</sub> : Iklim komunikasi

### 3.7.8 Kreteria Pengujian Hipotesis

Kreteria dalam pengujian hipotesis ini menggunakan uji Koefisiensi Determinansi, uji t dan uji F.

#### 3.8.1 Uji Koefisiensi Determinansi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar Kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi Variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Safitri, 2017).

### **3.8.2 Uji t**

Chandrarin (2017 : 138) uji t dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh masing – masing Variabel independent terhadap satu Variabel dependent sebagaimana yang diformulasikan dalam suatu model persamaan regresi. kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai t dan signifikansi p. jika hasil analisis menunjukkan nilai  $p \leq 0,05$  maka pengaruh Variabel independent terhadap satu Variabel dependent adalah secara statistic positif pada level alfa sebesar 5%.

### **3.8.3 Uji F**

Chandrarin ( 2017 : 140 ) uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pengaruh semua variabel independent terhadap satu variabel dependent sebagaimana yang di formulasikan dalam suatu model persamaan regresi linier berganda sudah tepat (*Fit*). kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai F dan nilai signifikansi p. jika hasil analisis menunjukkan nilai  $p \leq 0,05$  maka model persamaan regresinya signifikan pada level alfa sebesar 5%.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Perhubungan kabupaten Lamongan, yang beralamat di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 39 Lamongan, Jawa Timur 62214, Telp. (0322) 321187. Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan atau biasa disingkat Dishub daerah Kabupaten Lamongan, provinsi Jawa Timur. Dishub Kabupaten Lamongan memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Adapun fungsi dari Dinas perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karna fungsinya yang strategis bidang perhubungan, Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya. melalui kantor Dishub juga aturan terkait transportasi dimusim-musim padat seperti mudik hari raya diatur. Dishub rutin membuat program mudik gratis baik mudik jalur perhubungan darat, laut dan udara yang selalu bekerjasama dengan kementerian perhubungan. Untuk wewenang, Dishub memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti urus izin usaha angkutan, izin angkutan penumpang umum, izin angkutan

barang, penerbitan Izin Trayek dan Kartu Pengawasan Angkutan Penumpang Umum, Izin Trayek Angkutan Antar Jemput, izin Operasi Angkutan Sewa, izin Operasi Angkutan Pariwisata, Surat Persetujuan Izin Trayek (SPIT), Izin Operasi (SPIO) Angkutan Taksi Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) dan lainnya.

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Perhubungan kabupaten Lamongan yang berjumlah 80 orang, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dengan batasan usia antara 25-55 tahun, masa kerja 0 sampai > 5 Tahun.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Prosentase
25 - 30 Tahun	41	51,25%
31 - 40 Tahun	20	25%
>40 Tahun	19	23,75%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Kuisioner, diolah (2021)

Berdasarkan table 4.1 diatas, diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada di dinas perhubungan kabupaten Lamongan berjumlah 80 orang. Pegawai yang berusia 25-30 tahun berjumlah 41 orang atau 51,25% dari jumlah pegawai secara keseluruhan. Pegawai yang berusia 31-40 tahun berjumlah 20 orang atau 25% dari total jumlah guru secara keseluruhan. Sedangkan pegawai yang berusia >40 tahun berjumlah 19 orang atau 23,75%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai dinas perhubungan kabupaten Lamongan rata-rata relatif

masih berusia muda dan produktif sehingga diharapkan memiliki kinerja yang maksimal.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki – laki	51	63,75%
Perempuan	29	36,25%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan table 4.2 diatas, diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada di dinas perhubungan kabupaten Lamongan didominasi oleh pegawai laki-laki. Rincian pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 51 orang atau 63,75% dari jumlah keseluruhan pegawai yang menjadi responden. Pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang atau 36,25% dari jumlah keseluruhan pegawai yang menjadi responden.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
0 s/d 3 Tahun	42	52,5%
3 – 5 Tahun	23	28,75%
>3 Tahun	15	18,75%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan table 4.3 diatas, diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada di dinas perhubungan kabupaten Lamongan rata-rata masa kerjanya antara 0 s/d 3 tahun. Jumlah pegawai yang masa kerjanya 0 s/d 3 tahun berjumlah 42 orang atau 52,5%. Jumlah pegawai yang masa kerjanya 3 – 5 tahun berjumlah



23 orang atau 28,75. Pegawai yang masa kerjanya diatas 3 tahun berjumlah 15 orang atau 18,75%.

### 4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil tanggapan 80 orang pegawai dinas perhubungan kabupaten Lamongan tentang pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, maka peneliti menguraikan secara rinci jawaban pegawai yang dikelompokkan dalam kategori skor dengan menggunakan skala sebagai berikut:

#### 4.3.1 Data Variabel Independen (X)

##### 1) Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Variabel disiplin kerja terdiri dari 5 item pernyataan dengan frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Kuisisioner Disiplin Kerja**

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan pegawai	47	58	24	30	9	11	0	0	0	0
Pimpinan dapat dijadikan teladan bawahan	50	62	21	26	9	11	0	0	0	0
Kebersamaan mewujudkan Kerjasama yang baik	62	77	18	22	0	0	0	0	0	0
Kedisiplinan tercipta jika hubungan terjalin baik	55	68	12	15	13	16	0	0	0	0
Balas jasa yang kurang dapat mempengaruhi pekerjaan	50	62	20	25	8	10	2	2	0	0

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, maka informasi yang dapat diperoleh yaitu tingkat jawaban responden terhadap item pernyataan kuisisioner pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu jawaban tertinggi untuk setiap

item adalah sangat setuju sekali. Hal ini berarti disiplin kerja pegawai dinas perhubungan Kabupaten Lamongan sangat bagus. Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi kerja memiliki nilai lebih dalam memaksimalkan hasil kinerja.

## 2) Iklim Organisasi ( $X_2$ )

Variabel Iklim Organisasi terdiri dari 7 item pernyataan dengan frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Kuisisioner Iklim Organisasi**

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Memiliki kepercayaan terhadap atasan	47	58	30	37	1	1	2	2	0	0
Atasan percaya pada kemampuan karyawan	59	73	21	26	0	0	0	0	0	0
Rekan kerja saling percaya	48	60	32	40	0	0	0	0	0	0
Pegawai diajak diskusi mengenai kebijakan perusahaan	62	77	13	16	5	6	0	0	0	0
Memberikan dukungan pada kebijakan perusahaan	42	52	24	30	14	17	0	0	0	0
Pegawai memiliki akses mudah dalam informasi pekerjaan	35	43	37	46	8	10	0	0	0	0
Menerima informasi tentang peningkatan karyawan	19	23	37	46	7	8	1	7	21	0

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, maka informasi yang dapat diperoleh yaitu tingkat jawaban responden terhadap item pernyataan kuisisioner tentang iklim organisasi yaitu jawaban tertinggi untuk setiap item adalah sangat setuju sekali. Hal ini berarti iklim organisasi yang ada pada dinas perhubungan kabupaten Lamongan sangat kondusif, dimana antara atasan dan bawahan saling mendukung dalam menjalankan kinerjanya.

#### 4.3.2 Data Variabel Dependen (Y)

##### 1) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja pegawai terdiri dari 5 item pernyataan dengan frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Kuisisioner Kinerja Pegawai**

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Selalu berusaha memperbaiki kesalahan	41	51	20	25	17	21	2	2	0	0
Selalu berusaha mencapai target kerja	39	48	32	40	7	8	2	2	0	0
Dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan	43	53	29	36	8	10	0	0	0	0
Mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja	48	60	32	40	0	0	0	0	0	0
Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan	55	68	14	17	9	11	2	2	0	0

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, maka informasi yang dapat diperoleh yaitu tingkat jawaban responden terhadap item pernyataan kuisisioner kinerja pegawai yaitu jawaban tertinggi untuk setiap item adalah sangat setuju sekali. Hal ini berarti kinerja pegawai yang ada di dinas perhubungan kabupaten Lamongan sangat baik selama ini. Kinerja pegawai yang bagus akan mendukung terwujudnya tujuan dan visi misi instansi.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Hasil analisis data yang akan dijelaskan adalah terkait dengan pengaruh isiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor dinas perhubungan kabupaten Lamongan. Hasil penelitian yang akan dijelaskan yaitu tentang uji asumsi klasik, uji signifikansi model, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Untuk mengetahui alat ukur yang valid dan reliable untuk memperoleh data penelitian, maka sebelum dilakukan

pengumpulan data secara menyeluruh maka dilakukan uji validitas dan realibilitas terlebih dahulu terhadap kuesioner. Alat bantu yang digunakan adalah SPSS versi 24.

#### 4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%). Kriteria keputusan valid dinyatakan apabila nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (Ghozali) dalam (Karyogis dan Putra, 2017).

Uji Reabilitas variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dari hasil pengujian validitas untuk masing-masing variable didapat hasil sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Pada variabel disiplin kerja yang menggunakan 5 butir pernyataan. pada pengujian yang dilakukan kepada 80 orang responden. Hasil pengolahan data pada uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan, serta hasil uji reliabilitas variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Daftar Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item	nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid

X1.5	0,000	Valid
Alpha Conbrach = 0,618		reliabel

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4.7 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.1 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.2 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.3 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.4 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.5 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Cronbach'alpha  $X_1$ , adalah sebesar 0,618 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan variabel disipin kerja dinyatakan reliabel atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi.

#### b. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ )

Pada variabel iklim organisasi yang menggunakan 7 butir pernyataan. pada pengujian yang dilakukan kepada 80 orang responden. Hasil pengolahan data pada uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan serta hasil uji reliabilitas variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Daftar Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ )**

Item	nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	Keterangan
X2.1	0,000	Valid

Item	nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	Keterangan
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,004	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
Alpha Conbrach = 0,702		reliabel

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4.9 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.1 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.2 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.3 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.4 menunjukkan angka  $0,004 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.5 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.6 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.7 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Cronbach'alpha X<sub>2</sub>, adalah sebesar 0,702 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan variabel iklim organisasi dinyatakan reliable atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi.

c. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel kinerja pegawai yang menggunakan 5 butir pernyataan. pada pengujian yang dilakukan kepada 80 orang responden. Hasil pengolahan data pada uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan serta hasil uji reliabilitas variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Daftar Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item	nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	Keterangan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
Alpha Conbrach = 0,601		reliabel

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4.10 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.1 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.2 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.3 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.4 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.5 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Cronbach'alpha  $X_3$ , adalah sebesar 0,601 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi.

#### 4.4.2 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali) dalam (Safitri, 2017).

Uji normalitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan model komogorov-smirnov test. Hasil uji normalitas dengan model komogorov-smirnov test dapat dilihat dalam tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000
	1.57464758
Most Extreme Differences	.114
	.114
	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z Tes statistics	.075
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai Sig sebesar 0,200 atau  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal, sehingga data dapat dilanjutkan untuk pengujian dalam penelitian.



### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  (Ghozali) dalam (Safitri, 2017.) hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas (Coefficients<sup>a</sup>)**

Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
Beta (Constant)	5.286	.000		
Disiplin Kerja	2.177	.033	.475	2.105
Iklim Komunikasi	1.944	.056	.475	2.105

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: data diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dapat diketahui bahwa nilai VIF  $< 10$  dan *tolerance*  $> 0,01$  maka dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinieritas tidak terjadi dalam model regresi.

### c. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heterokedastisitas begitu juga sebaliknya (Jalardi dan Riharjo, 2016). Hasil uji

heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas (Coefficients<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	-7.1016	2.018	.000	.000		
Disiplin Kerja	.000	.121	.000	.000	.475	2.105
Iklim Komunikasi	.000	.093	.000	.000	.475	2.105

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: data diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikansi  $< 0,05$  yang berarti bahwa dalam model penelitian ini terjadi gejala heterokedastisitas.

#### d. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14 ( Uji Regresi linier berganda) Coefficients<sup>a</sup>**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.668	2.018		5.286	.000
Disiplin kerja	.264	.121	.304	2.177	.003
Iklim Komunikasi	.181	.093	.272	1.944	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dan sesuai dengan table Coefficients<sup>a</sup> maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,668 + 0,264X_1 + 0,181X_2 + e$$

Dari hasil persamaan analisis regresi berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 10,668. Artinya apabila nilai disiplin kerja dan iklim organisasi bernilai tetap, maka keberhasilan kinerja Pegawai sebesar 10,668.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,264, artinya apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) naik sebesar 1 poin maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,264 poin dengan catatan variabel iklim komunikasi ( $X_2$ ) tetap.
3. Koefisien regresi variabel iklim komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,181, artinya apabila iklim komunikasi ( $X_2$ ) naik sebesar 1 poin maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,181 poin dengan catatan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) tetap.

#### 4.4.4 Kreteria pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh jawaban yang sesungguhnya dari hasil penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji kelayakan model yang terdiri dari Uji  $R^2$  atau Koefisien Determinasi dan uji model regresi.

a. Uji  $R^2$  atau Koefisien Determinasi

Gozali (2017) koefisien determinasi pada intinya yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai adjusted R-Square yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4.15 Hasil Uji R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 <sup>a</sup>	.286	.267	1.672
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, iklim komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai adjusted R Square 0,286 atau 28,6 % yang artinya kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten Lamongan sebesar 28,6% dipengaruhi oleh disiplin kerja dan iklim komunikasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

b. Uji simultan

Uji signifikansi model digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji signifikansi model dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.	keterangan

1	Regression	86.214	43.107	15.419	.000 <sup>b</sup>	Berpengaruh
	Residual	215.274	2.796			
	Total	301.487				
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, iklim komunikasi						

Sumber: Data diolah, SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat di ketahui nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000. Yang artinya nilai Sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan iklim komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Uji parsial

Uji parsial atau Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

**Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (t)**

Variabel	Beta	t	Nilai Signifikan	Keterangan
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	.281	-1.322	.003	Berpengaruh
Iklim Komunikasi (X <sub>2</sub> )	.090	.662	.002	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18, (tabel *Variabel in the equation*) di atas diperoleh informasi bahwa semua variabel independen nilai P value uji wald (Sig) < 0,05, artinya masing-masing variabel mempunyai pengaruh parsial yang signifikan

terhadap Y di dalam model.  $X_1$  atau disiplin kerja mempunyai nilai Sig  $0,003 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti disiplin kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai.  $X_2$  atau iklim komunikasi mempunyai nilai Sig  $0,002 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti iklim komunikasi memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t maka dapat diketahui bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini diterima.

#### **4.5 Pembahasan**

Pembahasan mengenai hasil penelitian serta informasi yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_1$ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Perhubungan Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai nilai Sig  $0,003 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti disiplin kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan pegawai dinas perhubungan kabupaten Lamongan menimbulkan kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dan dapat membuat pegawai merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik sehingga kinerja pegawai dapat dilaksanakan secara maksimal. Hal ini mendukung hasil penelitian Purnamasari (2018)

$H_2$ : Iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Perhubungan Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai nilai Sig  $0,002 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti iklim komunikasi berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Iklim komunikasi yang terjadi pada dinas perhubungan kabupaten Lamongan terjalin dengan baik, suasana yang menyenangkan serta. Pegawai dinas perhubungan kabupaten Lamongan memiliki akses yang mudah terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan serta pegawai selalu mendukung kebijakan yang dilaksanakan oleh instansi, dengan keadaan ini sehingga kinerja pegawai dapat terlaksana sesuai dengan tujuan. Hal ini mendukung hasil penelitian Morsen, (2020) dan Indrajaya, (2019).

#### **4.6 Implikasi Hasil Penelitian**

Implikasi hasil penelitian merupakan dampak dan akibat yang ditimbulkan dari hasil penelitian terhadap objek penelitian. Implikasi hasil dalam penelitian ini yaitu Bagi dinas perhubungan kabupaten Lamongan dapat dijadikan bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Memperhatikan disiplin kerja, meningkatkan dengan pengadaan reward serta punishment dapat menjadi salah satu alternatif. Kemudian dapat memperhatikan iklim komunikasi yang ada, lebih menciptakan suasana komunikasi yang menyenangkan baik komunikasi antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Selanjutnya menganalisis serta mengevaluasi disiplin kerja pegawai agar tujuan dan target pekerjaan dapat tercapai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, yaitu tentang pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten Lamongan, maka dapat disimpulkan beberapa hal. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai nilai Sig  $0,003 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti disiplin kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian Purnamasari (2018)

- 2) Iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai nilai Sig  $0,002 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti iklim komunikasi berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian Morsen, (2020) dan Indrajaya, (2019).



## 5.2 Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah saran yang berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian diatas. Adapun beberapa saran dari peneliti yaitu :

### 1) Bagi dinas perhubungan kabupaten Lamongan

Bagi dinas perhubungan kabupaten Lamongan disarankan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki pegawai, serta menciptakan iklim komunikasi yang harmonis sehingga kinerja pegawai tetap dapat terlaksana secara maksimal. Pengadaan reward bagi pegawai yang memiliki disiplin tinggi serta adanya punishment bagi pegawai yang melanggar aturan disiplin dapat dijadikan alternatif dalam meingkatkan disiplin kerja pegawai. Iklim komunikasi yang bagus harusnya dimulai dari hubungan komunikasi yang dibangun oleh pimpinan sehingga diharapkan dapat dijadikan teladan bagi pegawai untuk menciptakan iklim komunikasi yang menyenangkan.

### 2) Bagi penelliti selanjutnya

Saran yang ditujukan bagi peneliti selanjutnya demi penelitian yang akan datang agar lebih baik, antara lain dalam penelitian ini yaitu dapat menambah variabel penelitian yang relevan karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum 100% menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, masih ada 71,4% faktor lain diluar variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (selain faktor disiplin kerja dan iklim komunikasi).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, Izaz D. & Hamidah Nayati U. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan: pada karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6).
- Ardi, Rudi P. (2016). Pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia*, 7(2).
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bandung: Yrama Widya.
- BPPM. (2020). *Buku panduan penulisan karya tulis*. STIE K.H. Ahmad Dahlan Lamongan: Lamongan
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Chandrarin, Grahita. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta : Salemba Empat.
- Damayanti, Lina. (2019). Pengaruh Disiplin kerja, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja di dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten malang. *Jurnal Manajemen Jaya Negara*. Vol.1 ( 1): 27-33
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ke kepala sekolah*. Cetakan pertama, Yogyakarta: Deepublish.
- Darmawan, Didit. (2009). *Motivasi dan kinerja (Studi Sumber Daya Manusia*, Metromedia Printing.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*.

- Goleman, Daniel, (2015). *Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke empat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi kinerja SDM, Cetakan Kedelapan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Martanto, Apri Tri. (2016). *Pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. Skripsi Manajemen. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Riski, Sugeng dan Muslichah erna widiana. (2020). *Pengaruh iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Studi ilmu manajemen dan organisasi (SMO). Vol. 1 (1) : 33-55
- Saputra, Imade. D. G dan I. Nyoman Sudharma. (2017). *Pengaruh promosi jabatan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bali Zoo*. *Jurnal Universitas Udayana*, 6(2).
- Siagian, Mauli. ( 2018). *Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sat nusaparsada Tbk, Batam*. *Jurnal Akrab juara*. Vol. 3 (1) : 1-18
- Sinambela, Lijan P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Cetakan pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif Dan R&D, Cetakan ke-21*,.Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*.
- Sutrisno, Azis fathoni dan Maria Magdalena minarsih. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang*. *Journal of*

manajemen. Vol. 2 (2) : 1-12

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan.  
Jakarta: Prenadamedia Group.

***Kuisisioner Penelitian*****PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LAMONGAN**

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Institut teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan mengadakan penelitian tentang pengaruh Disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan.

Saya sangat mengharapkan bantuan bapak/Ibu/Saudara bersedia mengisi kuesioner dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya. pengisian kuesioner ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara, data yang kami kumpulkan ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan kami menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara.

Demikian permohonan kami dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara kami ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Tahar

Nama Responden : .....

Umur : ..... Tahun

Jenis kelamin : Pria / Wanita

Alamat : .....

Pendidikan :  SLTA  Diploma  S1  Lainnya

Jabatan/ Golongan : .....

Lama Kerja : .....Tahun

Petunjuk :

Berilah tanda checklist (√) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda :

Ada lima (5) alternatif jawaban pernyataan dari masing-masing variabel, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Kurang Setuju (KS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

5 = Sangat Setuju Sekali (SSS)

### Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan.					
2	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
3	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.					
4	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					
5	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.					

### Variabel Iklim Komunikasi

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
1	Anda Memiliki Kepercayaan terhadap Atasan					

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
2	Atasan anda percaya dengan kemampuan kerja para karyawannya					
3	Rekan Kerja anda saling percaya satu sama lain					
4	Dalam setiap pengambilan keputusan, para karyawan di ajak diskusi mengenai kebijakan perusahaan					
5	Anda selalu memberikan dukungan pada setiap kebijakkan perusahaan					
6	Semua pegawai memiliki akses yang mudah terhadap informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.					
7	Anda selalu menerima informasi tentang peningkatan kemampuan kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan anada di perusahaan.					

### Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukukan dalam melaksanakan pekerjaan.					



2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
4	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
5	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					

## Lampiran Output SPSS

### Uji Validitas

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.290**	.178	.388**	.182	.669**
	Sig. (2-tailed)		.009	.117	.000	.108	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X1.2	Pearson Correlation	.290**	1	.234*	.505**	.107	.649**
	Sig. (2-tailed)	.009		.038	.000	.347	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X1.3	Pearson Correlation	.178	.234*	1	.493**	-.068	.573**
	Sig. (2-tailed)	.117	.038		.000	.551	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X1.4	Pearson Correlation	.388**	.505**	.493**	1	.161	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.157	.000
	N	79	79	79	79	79	79
X1.5	Pearson Correlation	.182	.107	-.068	.161	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.108	.347	.551	.157		.000
	N	79	79	79	79	79	79
Total_X1	Pearson Correlation	.669**	.649**	.573**	.789**	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.618	5

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.357**	.103	.542**	.267*	.342**	.125	.688**
	Sig. (2-tailed)		.001	.365	.000	.017	.002	.270	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.357**	1	.156	.176	.255*	.041	.159	.537**
	Sig. (2-tailed)	.001		.167	.118	.022	.719	.158	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.103	.156	1	.128	.007	.147	-.007	.309**
	Sig. (2-tailed)	.365	.167		.259	.952	.194	.951	.004
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.542**	.176	.128	1	.387**	.306**	.243*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.118	.259		.000	.006	.030	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.267*	.255*	.007	.387**	1	.397**	.806**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.017	.022	.952	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.342**	.041	.147	.306**	.397**	1	.264*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.002	.719	.194	.006	.000		.018	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.7	Pearson Correlation	.125	.159	-.007	.243*	.806**	.264*	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.270	.158	.951	.030	.000	.018		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Total_X2	Pearson Correlation	.688**	.537**	.309**	.660**	.743**	.616**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

### Item-Total Statistics

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25.84	5.961	.493	.645
X2.2	25.93	6.703	.303	.700
X2.3	25.54	7.897	.143	.721
X2.4	25.74	6.525	.509	.646
X2.5	25.74	6.044	.605	.617
X2.6	25.65	6.332	.403	.672
X2.7	25.88	6.718	.439	.663

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	-.052	-.062	.076	-.044	.224*
	Sig. (2-tailed)		.648	.582	.504	.702	.046
	N	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	-.052	1	.623**	.432**	.287**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.648		.000	.000	.010	.000

	N	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	-.062	.623**	1	.304**	.317**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.582	.000		.006	.004	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.076	.432**	.304**	1	.207	.658**
	Sig. (2-tailed)	.504	.000	.006		.065	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	-.044	.287**	.317**	.207	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.702	.010	.004	.065		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Total_Y	Pearson Correlation	.224*	.792**	.744**	.658**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.601	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17.06	3.629	-.032	.697
Y2	17.53	2.101	.568	.409
Y3	17.38	2.364	.528	.449
Y4	17.44	2.629	.420	.514

Y5	17.55	2.706	.313	.571
----	-------	-------	------	------

## Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65075205
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.042
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

## Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.668	2.018		5.286	.000		
	Disiplin Kerja	.264	.121	.304	2.177	.033	.475	2.105
	Iklim Komunikasi	.181	.093	.272	1.944	.056	.475	2.105

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.105E-16	2.018		.000	.000		

	Disiplin Kerja	.000	.121	.000	.000	.000	.475	2.105
	Iklim Komunikasi	.000	.093	.000	.000	.000	.475	2.105

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Regresi linier berganda

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Komunikasi, Disiplin Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 <sup>a</sup>	.286	.267	1.672

a. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.214	2	43.107	15.419	.000 <sup>b</sup>
	Residual	215.274	77	2.796		
	Total	301.487	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim Komunikasi, Disiplin Kerja

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.668	2.018		5.286	.000		

	Disiplin Kerja	.264	.121	.304	2.177	.003	.475	2.105
	Iklm Komunikasi	.181	.093	.272	1.944	.002	.475	2.105
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

## Statistic deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	80	9	16	25	21.29	2.251
Iklm Komunikasi	80	11	24	35	30.05	2.925
Kinerja Pegawai	80	9	16	25	21.74	1.954
Valid N (listwise)	80					





PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Lamongrejo No. 92 Lamongan - Kode Pos 62217  
Telp. (0322) 321706 e-mail : bakesbangpol@lamongankab.go.id.  
website: [www.lamongankab.go.id](http://www.lamongankab.go.id)

Lamongan, 21 April 2021

Nomor : 070/361/413.207/2021  
Sifat : Segera  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : **Rekomendasi Ijin Penelitian.**

Kepada  
Yth. Sdr. Kepala Dinas Perhubungan Kab.  
Lamongan


Di

**LAMONGAN**

Menunjuk surat Ketua Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan tanggal 20 April 2021, Nomor : 115.1/III.3.AU/F/2021, perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, bersama ini disampaikan dengan hormat Rekomendasi Ijin Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan atas nama **TAHAR** dengan Judul kegiatan "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan**", selanjutnya untuk dapatnya memfasilitasi dan memantau kegiatan tersebut.

Demikian untuk menjadikan maklum.

Pit. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN LAMONGAN

  
**HARI AGUS SANTA P, S.Sos. MM.**  
Pembina Tk.I  
NIP. 19690815 199003 1 007

**TEMBUSAN :**

1. Bpk. Bupati Lamongan (sebagai laporan)
2. Sdr. Kepala Badan Litbang Daerah Kab. Lamongan
3. Sdr. Ketua Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan



**PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Lamongrejo No. 92 Lamongan - Kode Pos 62217  
Telp. (0322) 321706 e-mail : [bakesbangpol@lamongankab.go.id](mailto:bakesbangpol@lamongankab.go.id).  
website: [www.lamongankab.go.id](http://www.lamongankab.go.id)

**REKOMENDASI PENELITIAN/SURVEY/KEGIATAN**

Nomor : 070/361/413.207/2021

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 tahun 2014, tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011;  
2. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 27 Tahun 2011 tentang Kedudukan Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan.

Menimbang : Surat dari Ketua Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan tanggal 20 April 2021 Nomor : 115.1/III.3.AU/F/2021 Perihal Ijin Penelitian.

Memberikan rekomendasi kepada :

- a. Nama : TAHAR  
b. NIK/NIM : 3524222530720005/1701011541  
c. Alamat : Ds. Sidodadi RT/RW 002/005 Kel. Sidoharjo Kec. Lamongan Kab. Lamongan  
d. Pekerjaan/Jabatan : Mahasiswa  
e. Instansi/Organisasi : Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan  
f. Kebangsaan : Indonesia

Untuk melakukan penelitian/survey/kegiatan dengan :

- a. Judul Proposal/Kegiatan : Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan  
b. Tujuan Penelitian/Survey/Kegiatan : Penyusunan Skripsi  
c. Bidang Penelitian/Survey/Kegiatan : Manajemen  
d. Penanggungjawab : TAHAR  
e. Anggota/Peserta :  
f. Waktu Penelitian/Survey/Kegiatan : 26 April s.d 26 Juni 2021  
Lokasi Penelitian/Survey/Kegiatan : Dinas Perhubungan Kab. Lamongan

Dengan ketentuan :

- a. Berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib di Lokasi Penelitian/Survey/Kegiatan.  
b. Pelaksanaan Kegiatan agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di lokasi Penelitian/Survey/ Kegiatan;  
c. Wajib melaporkan hasil penelitian dan sejenisnyanya kepada Bupati Lamongan melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan, selambat-lambatnya 6 (enam) Bulan setelah penelitian dilaksanakan.  
Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Lamongan, 21 April 2021

Pt. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN LAMONGAN

  
**HARI AGUS SANTA P., S.Sos., MM.**

Pembina Tk.I

NIP. 19690815 199003 1 007

**TEMBUSAN :**

- Yth. 1. Bpk. Bupati Lamongan (sebagai Laporan)  
2. Sdr. Kepala Badan Litbang Daerah Kab. Lamongan  
3. Sdr. Ketua Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

## **RIWAYAT HIDUP**

Tahar dilahirkan di kabupaten Lamongan pada 25 Oktober 1972 merupakan anak ke dua dari pasangan Bapak Ikan dan Almh Ibu Darni. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SDN Wajik 19 pada tahun 1985. peneliti melanjutkan pendidikan di Sekolah Lanjut Tingkat Pertama pada tahun 1998. Kemudian melanjutkan Paket C pada tahun 2005. Dan meneruskan Studi Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan pada Program Studi S1 Manajemen. Pengalaman kerja pertama di Kantor Dinas Pendapatan Daerah atau DISPENDA pada tahun 1995 – 2006. Kemudian pada tahun 2006 sampai sekarang di Dinas Perhubungan Kabupaten Lamongan.

Selama menjadi mahasiswa, Penulis selalu mengikuti pembelajaran. Dengan ketekunan, Motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif.

Lamongan, 14 Juli 2021

Penulis