

**KOMUNIKASI DAN PENDIDIKAN SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI STASIUN PENGAWASAN SUMBER DAYA KELAUTAN
DAN PERIKANAN BELAWAN**

Andi Irawan¹, Eka Umi kalsum², Sinto³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV No. 214
Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara 20142. (061) 8366679
Email : Airawan789@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Komunikasi Dan pendidikan serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Belawan. Sampel penelitian ini adalah pegawai Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Belawan dengan 35 sampel responden yang digunakan. Data yang digunakan adalah data primer, penelitian ini menganalisis hubungan antara Komunikasi Dan Pendidikan Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multilinear regression analysis*) dengan pendekatan kuantitatif menggunakan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis secara parsial variabel komunikasi (X1), pendidikan (X2) dan disiplin kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), Sedangkan secara simultan baik komunikasi (X1) dan pendidikan (X2) serta disiplin kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Stasiun Pengawasan Sumber Daya Kelautan

Kata kunci : Komunikasi, Pendidikan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Diterima : 3 Februari 2022 Direvisi : 6 Februari 2022 Disetujui : 8 Februari 2022

1. Pendahuluan

Pada saat ini pengaruh perkembangan teknologi sangatlah penting bagi perusahaan, kemajuan perkembangan suatu instansi pemerintah dapat dilihat dari seberapa maju teknologi yang diterapkan instansi tersebut. Namun kemajuan teknologi yang ada harus di sandingkan dengan kemampuan SDM yang mumpuni untuk menggunakan teknologi tersebut, dengan adanya sumber daya manusia yang baik instansi pemerintah akan mampu menghadapi setiap perubahan dengan sangat cepat. Komunikasi dan pendidikan serta disiplin kerja merupakan variabel yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PSDKP adalah komunikasi, komunikasi adalah suatu cara seseorang untuk dapat memberikan dan menerima suatu informasi, dimana suatu informasi adalah hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Di dalam bekerja seorang pegawai harus memiliki kemampuan untuk mengolah informasi yang sangat baik, dengan informasi yang benar dan baik pegawai akan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya. Komunikasi yang baik akan mempengaruhi informasi yang didapat kan pegawai, Terutama pada masa sekarang saat ini informasi sangat mudah di dapat dikarenakan kemajuan teknologi, dengan kemajuan teknologi seperti saat ini komunikasi menjadi lebih mudah namun kemudahan untuk menggunakan media komunikasi masih belum dapat digunakan oleh semua kalangan pegawai, terus berkembangnya teknologi tidak diimbangi dengan kemampuan yang memadai akan membuat suatu kecacatan dalam instansi.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Minat Seorang Pekerja
2. Kemampuan dan Penerimaan Atas Penjelasan
3. Peran serta Tingkat Motivasi Kinerja

Indikator kinerja antara lain, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas

2.2 Komunikasi

Pengertian komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Fungsi Komunikasi yaitu :

1. Fungsi Kendali
2. Fungsi Motivasi
3. Fungsi Pengungkapan
4. Fungsi Informasi

Indikator Komunikasi adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan
4. Kepositifan

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis

Jenis disiplin yaitu

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

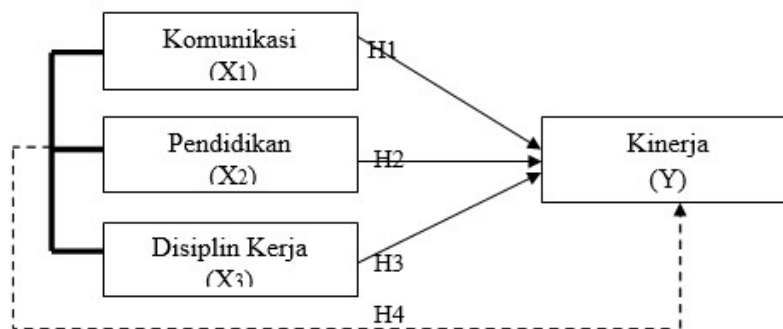
Indikator disiplin kerja yaitu

1. Tujuan
2. Teladan
3. waskat
4. sanksi

2.4 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Dimana Komunikasi dan Pendidikan serta Disiplin Kerja sebagai variabel independen. Variabel dependen

yang digunakan yaitu Kinerja Pegawai. Dari variabel-variabel tersebut dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3 Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Stasiun PSDKP Belawan sebanyak 43 pegawai. Jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Namun dengan adanya pandemi Covid- 19 serta arahan dan petunjuk dari pihak instansi saat ini tidak memungkinkan untuk melakukan pengambilan sampel jenuh secara keseluruhan sebesar 43 orang sehingga penulis memfokuskan pengambilan sampel kepada bagian tertentu yang memiliki jumlah pegawai yang mencapai diatas 35 orang. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Kuota Sampling yaitu cara pengambilan sampel dimana banyaknya jumlah sampel sudah di tentukan sebelumnya

Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas 1 (Pengembangan Karier)

X_2 : Variabel bebas 2 (Motivasi Kerja)

X_3 : Variabel bebas 3 (Kompetensi)

Y : Kinerja Karyawan

4 Hasil Pembahasan

4.1 Uji Validitas

No	Variabel	Item	r_{hit}	r_{tab}	Keterangan
1.	Komunikasi (X_1)	Butir 1	0,669	0,3338	Valid
		Butir 2	0,682		Valid
		Butir 3	0,847		Valid
		Butir 4	0,803		Valid
2.		Butir 1	0,895	0,3338	Valid
		Butir 2	0,7		Valid

	Pendidikan (X ₂)	Butir 3	0,503	0,3338	Valid
		Butir 4	0,821		Valid
3.	Disiplin Kerja (X ₃)	Butir 1	0,485		Valid
		Butir 2	0,722		Valid
		Butir 3	0,86		Valid
		Butir 4	0,863		Valid
4.	Kinerja (Y)	Butir 1	0,676	0,3338	Valid
		Butir 2	0,764		Valid
		Butir 3	0,557		Valid
		Butir 4	0,805		Valid

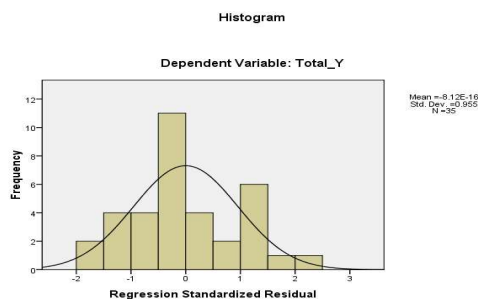
Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid, yang dapat dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,3338) pada setiap butir pertanyaan

4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Komunikasi	0,722	4	Reliabel
Pendidikan	0,724	4	Reliabel
Disiplin Kerja	0,688	4	Reliabel
Kinerja	0,644	4	Reliabel

Dari hasil pengujian di atas semua variabel didapat nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60 maka seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Normalitas



Gambar 2 Grafik Normal

Pada gambar grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak bergeser ke kiri atau ke kanan.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95486371
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.691
Asymp. Sig. (2-tailed)		.726

a. Test distribution is Normal.

hasil Uji Normalitas One –Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada tiap-tiap variabel diatas tingkat signifikan 5% (0,05). Atau Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

4.4 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.580	1.327		2.697	.010
Komunikasi	.213	.086	.291	2.478	.017
Pendidikan	.220	.090	.263	2.225	.025
Disiplin	.360	.067	.632	5.379	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Bentuk model regresi linear berganda ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,580 + 0,213X_1 + 0,220 X_2 + 0,360 X_3 + e$$

5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan yaitu, Komunikasi (X1) dan Pendidikan (X2) serta Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini dibuktikan dengan nilai thitung ketiga variabel tersebut lebih besar dari pada ttabel (2,478 > 2,039) X1 dan (2,225 > 2,039) X2 serta (5,379 > 2,039) X3 nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga H1 diterima dan menolak H0. Sedangkan secara simultan variabel Komunikasi (X1) dan Pendidikan (X2) serta Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini dibuktikan dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel(92,649 > 2,91) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 diterima dan menolak H0.

Referensi :

- [1] Rivai, Vethzal & Basri. 2015. *Peformance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [2] Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [3] Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jilid I Dan II, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- [4] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Hal : 145, Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung
- [5] Wahjono, Santot Imam, 2010, *Perilaku Organisasi*, Gaha Ilmu: Jogjakarta
- [6] Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke 23. Jakarta : Rajawali Pers.
- [7] Mangkunegara, Anwar Prabu .2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- [8] Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu .2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Hal: 87, Remaja Rosdakarya, Bandung
- [10] Nitieseminto, Alex, 2013, *Metode Penelitian*, Hal : 393. Ghalia indonesia: Jakarta
- [11] Siagian, Sondang. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal : 230. Jakarta: Bumiaksara.
- [12] Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal : 194. Jakarta: Bumi Aksara.