

KONTRIBUSI KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA (BMKG) WILAYAH II TANGERANG SELATAN

Niken Amelia¹, Abdul Azis²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: amelianiken657@gmail.com¹, dosen02241@unpam.ac.id²

ABSTRACT IN ENGLISH

Purpose. *The purpose of this study To determine the contribution of communication and work discipline to employee performance at the Meteorology, Climatology, and Geophysics Agency (BMKG) Region II South Tangerang.*

Methods. *The research method used is quantitative, with a saturated sampling technique involving 80 respondents. The data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing.*

Results. *The results of this research are that communication and work discipline have a positive contribution to employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 56.7%. The results of the F test show that F count > F table or (5.885 > 3.12) and the significance value obtained is 0.00 < 0.05.*

Implication. *Communication and work discipline contribute to employee performance, so the implication of this research is that companies can increase operational effectiveness in providing timely and accurate public services, as well as maximizing employee potential in supporting the organization's mission.*

Keywords. *Communication, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK BAHASA INDONESIA

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kontribusi komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan.

Metode. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik yang digunakan ialah teknik sampling jenuh sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji, asumsi klasik, uji, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian ini komunikasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%. Hasil uji F diketahui F hitung > F tabel atau (5,885 > 3,12) dan nilai signifikansi diperoleh 0,00 < 0,05.

Implikasi. Komunikasi dan Disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai, maka implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan dapat meningkatkan efektivitas

operasional dalam memberikan layanan publik yang tepat waktu dan akurat, serta memaksimalkan potensi pegawai dalam mendukung misi organisasi.

Kata Kunci. Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Suatu organisasi dikatakan efisien dan efektif apabila mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dalam manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan dukungan dan peran baik dari lingkungan organisasi dan pegawai itu sendiri. kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten di bidangnya. Proses yang maksimal juga dapat di capai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi dengan pegawai dimana memiliki karakteristik dan pengalaman individu yang berbeda – beda pula. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yakni komunikasi dan disiplin kerja. Dengan hal ini, berarti perusahaan harus mampu menganalisis faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya komunikasi dan disiplin kerja . Hal ini sependapat dengan pendapat dari Mangkunegara (2017:9) yang berpendapat bahwa, “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Komunikasi yang tidak efektif dapat memicu timbulnya konflik antara pegawai, komunikasi yang tidak efisien atau miskomunikasi dapat menghambat alur kerja dan menyebabkan penurunan kinerja terhadap pegawai. Hal ini sependapat dengan pendapat dari Menurut Koesomowidjojo (2020), “Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain”. Untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya komunikasi dan disiplin kerja pada pegawai agar mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan baik. Komunikasi merupakan teori dalam manajemen menunjukkan adanya korelasi kuat antara kinerja pegawai dalam efektivitas keseluruhan dan tingkat komunikasi yang ada dalam organisasi.

Disiplin dalam perusahaan juga bisa menurun dikarenakan timbulnya gejala-gejala yang tidak diharapkan seperti komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi. sehingga kinerja pegawai bisa menurun dan kemauan para pegawai menjadi berkurang, dan akhirnya banyak pegawai tersebut melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kualitas kerja pegawai menjadi rendah. Pelanggaran peraturan kerja bisa terjadi dimana saja, termasuk Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan, dimana pelanggaran yang sering terjadi (Alpha, dan Terlambat) adalah ketidakhadiran dan keterlambatan Pegawai dalam masuk kerja. Menurut Sutrisno (2021:103) “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin kerja pegawai menjadi peran penting dalam mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, disiplin kerja pegawai juga untuk menunjukkan integritas seorang pegawai untuk tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan.

Pegawai yang memiliki komunikasi dan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

Kontribusi Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan”.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi, ide, perasaan, dan emosi antara individu dan kelompok. Melalui komunikasi, orang dapat berinteraksi, berbagi pemikiran, menyampaikan pesan, serta memahami dan merespon satu sama lain. Komunikasi yang tidak efektif dapat memicu timbulnya konflik antara pegawai, komunikasi yang tidak efisien atau miskomunikasi dapat menghambat alur kerja dan menyebabkan penurunan kinerja terhadap pegawai.

Menurut T. Hani Handoko (2017:272) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Dengan demikian maka dapat di simpulkan bahwa pengertian komunikasi adalah proses penyampaian pesan (ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi diantara keduanya.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2021: 103), “disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. menurut Chewe & Taylor (2021:46) “disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu”.

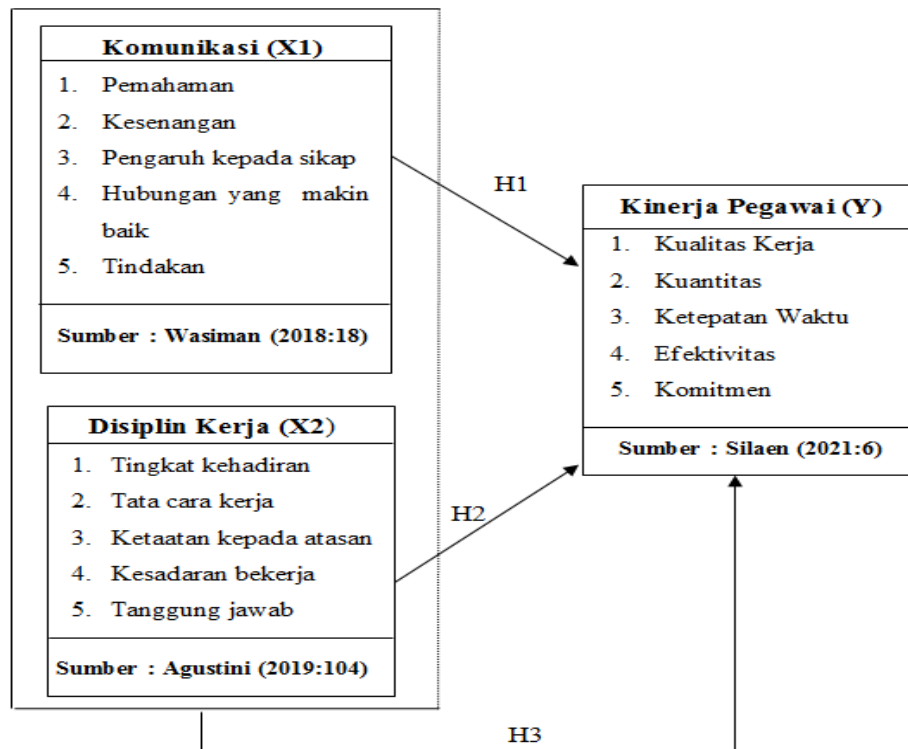
Berdasarkan pengertian menurut para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang perlu menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena yang menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh pencapaian kinerja dari pegawai yang dimilikinya.

Menurut Mangkunegara (2018:67) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Menurut Kaswan (2019:278) “kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi”.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Berdasarkan penjabaran diatas dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. $H_{01} : p = 0$ Diduga Komunikasi tidak memiliki kontribusi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagi Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan.
2. $H_{a1} : p \neq 0$ Diduga Komunikasi memiliki kontribusi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagi Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan.
3. $H_{02} : p = 0$ Diduga Disiplin Kerja tidak memiliki kontribusi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagi Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan.
4. $H_{a2} : p \neq 0$ Diduga Disiplin Kerja memiliki kontribusi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bagi Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan.
5. $H_{03} : p = 0$ Diduga Komunikasi dan Disiplin Kerja tidak memiliki kontribusi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagi Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan.
6. $H_{a3} : p \neq 0$ Diduga Komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagi Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan.

3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam penelitian ini jenis yang dipakai adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Jl. H. Abdul Gani No.05, Cempaka Putih, Kecamatan Ciputat Timur., Kota Tangerang Selatan, Banten 15412.

Didalam penelitian ini yang dimaksud populasi yaitu jumlah pegawai pada di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Dengan jumlah 80 pegawai. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder.

Operasional variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Instrumen Data Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)				
1.	X1.1	0,545	0,219	Valid
2.	X1.2	0,649	0,219	Valid
3.	X1.3	0,609	0,219	Valid
4.	X1.4	0,467	0,219	Valid
5.	X1.5	0,608	0,219	Valid
6.	X1.6	0,443	0,219	Valid
7.	X1.7	0,430	0,219	Valid
8.	X1.8	0,403	0,219	Valid
9.	X1.9	0,520	0,219	Valid
10.	X1.10	0,470	0,219	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
1.	X2.1	0,573	0,219	Valid
2.	X2.2	0,264	0,219	Valid
3.	X2.3	0,441	0,219	Valid
4.	X2.4	0,278	0,219	Valid
5.	X2.5	0,473	0,219	Valid
6.	X2.6	0,603	0,219	Valid
7.	X2.7	0,712	0,219	Valid
8.	X2.8	0,594	0,219	Valid

9.	X2.9	0,588	0,219	Valid
10.	X2.10	0,263	0,219	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1.	Y.1	0,448	0,219	Valid
2.	Y.2	0,604	0,219	Valid
3.	Y.3	0,549	0,219	Valid
4.	Y.4	0,570	0,219	Valid
5.	Y.5	0,559	0,219	Valid
6.	Y.6	0,515	0,219	Valid
7.	Y.7	0,421	0,219	Valid
8.	Y.8	0,477	0,219	Valid
9.	Y.9	0,455	0,219	Valid
10.	Y.10	0,419	0,219	Valid

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas, diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,219), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Komunikasi (X1)	0,687	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,672	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,665	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan oleh masing – masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.75693294
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.056
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian ada pada tabel di atas, maka hasil dari uji normalitas dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) di atas menunjukkan diperoleh nilai signficancy > 0,05 yaitu sebesar 0,200 atau $0,200 > 0,05$ Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal..

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	12.968	6.944		1.868	.066		
Komunikasi	.345	.157	.250	2.202	.031	.872	1.147
Disiplin Kerja	.248	.149	.190	1.669	.099	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, dimana Komunikasi dan Disiplin Kerja memperoleh nilai tolerance 0,872, dan nilai Varlance Inflation Factor (VIF) variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja memperoleh sebesar 1,147, dan unstandardized coefficients B Komunikasi 0,345 dan Disiplin Kerja 0,248 dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.364 ^a	.133	.110	5.831	1.771	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa Durbin-Watson hitung yaitu sebesar 1,771 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460 yang artinya tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

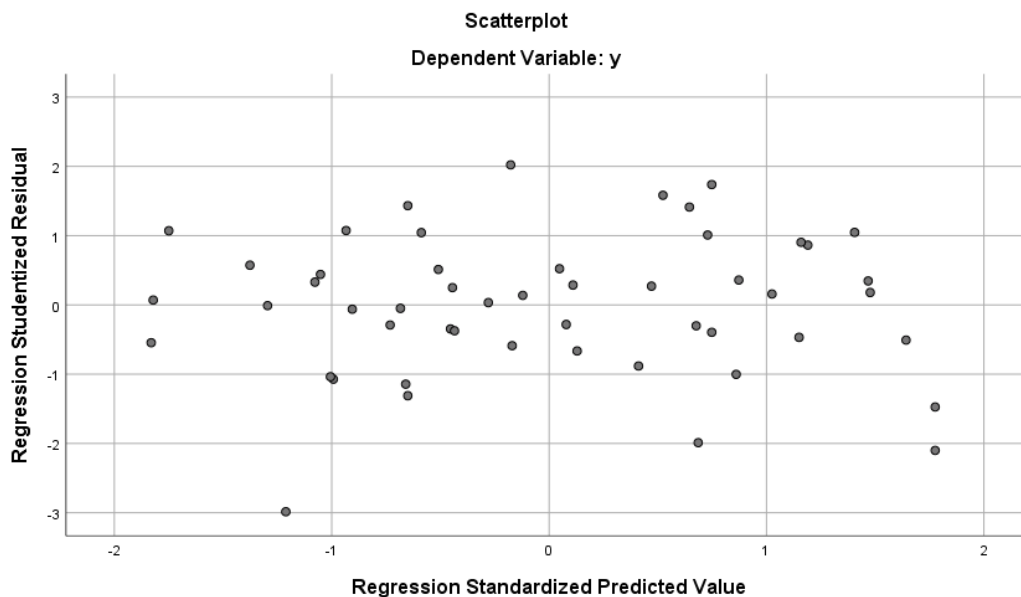
Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.104	4.722		2.775	.007
Komunikasi	-.014	.058	-.027	-.243	.809
Disiplin Kerja	.208	.107	.215	1.936	.157

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, glejser test model pada variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai signifikansi 0,809 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,157. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Gambar 1. Hasil Uji Glejser

Berdasarkan gambar Scatter Plot diatas, dapat diketahui bahwa data (titik - titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa uji regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi ini layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.968	6.944		1.868	.000
Komunikasi	.345	.157	.250	2.202	.000
Disiplin Kerja	.248	.149	.190	1.669	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,968 + 0,345X_1 + 0,248X_2$ dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,968 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,968 point.

- 2) Nilai Komunikasi (X_1) 0,345 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,345 point.
- 3) Nilai Disiplin Kerja (X_2) 0,248 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,248 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Komunikasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary								
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	F
				R Square	Change	df1		
1	.753 ^a	.567	3.883	.567	50.417		77	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X_2), Komunikasi (X_1)

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan adalah $< 0,000$ maka dikatakan korelasi antara variabel dan nilai r square 0,567 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Komunikasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.556	3.883

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

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R - square (koefisien determinasi) sebesar 0,567 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 56,7%. Sedangkan sisanya sebesar $(100 - 56,7\%) = 43,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji t variabel Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.211	5.916		3.247	.000
Komunikasi	.438	.148	.318	2.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,964 > 1,995) hal tersebut juga diperkuat nilai p < Sig. 0,05. Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji t variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.973	5.749		3.822	.000
1 Disiplin Kerja	.365	.142	.279	2.568	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,568 > 1,995) hal tersebut juga diperkuat nilai p < Sig. 0,05. Dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	400.248	2	200.124	5.885	.000 ^b
Residual	2618.240	77	34.003		
Total	3018.487	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($5,885 > 3,12$), hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,005$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) wilayah II Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kontribusi Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,211 + 0,438X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,753 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,567 atau 56,7% sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($2,964 > 1,995$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya Komunikasi (X_1) memiliki kontribusi yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) wilayah II Tangerang Selatan.

Kontribusi Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,973 + 0,365X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,606 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau memiliki kontribusi sebesar 0,367 atau 36,7% sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($2,568 > 1,995$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya Disiplin Kerja (X_2) memiliki kontribusi yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) wilayah II Tangerang Selatan.

Kontribusi Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa hasil Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,968 + 0,345X_1 + 0,248X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat kontribusi antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,567 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau memiliki kontribusi secara simultan 56,7% sedangkan sisanya sebesar = 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($5,885 > 3,12$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya hasil Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki kontribusi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) wilayah II Tangerang Selatan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai di Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) wilayah II Tangerang Selatan. Untuk mendapatkan data responden peneliti harus mengeprint data kuesioner sebanyak 80 pegawai, hal ini membuat peneliti kesulitan dalam menghitung data responden. Dikarenakan peneliti harus menyalin kembali hasil jawaban responden yang diketas ke excel, untuk melakukan perhitungan menggunakan SPSS. Hal ini dikarenakan ada beberapa pegawai BMKG yang tidak bisa mengisi data responden apabila menggunakan google forms. Alangkah lebih baik nya pegawai menyisihkan waktunya untuk mengisi google forms, untuk pengumpulan data dalam penelitian. Agar memudahkan peneliti dalam

melakukan perhitungan. Sampel yang dipakai sebanyak 80 pengisi terlihat masih ada pengisi tidak memberikan keadaan yang sebenarnya. Penulis meneliti ke perusahaan sebanyak 4 kali dikarenakan tempatnya yang terlalu jauh dimana peneliti harus mengeluarkan biaya yang cukup banyak untuk datang ke Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) wilayah II Tangerang Selatan.

6. Kesimpulan

- 1) Komunikasi memiliki kontribusi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Persamaan regresi $Y = 19,211 + 0,438X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,753 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,567 atau 56,7% sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,964 > 1,995)$.
- 2) Disiplin kerja memiliki kontribusi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian Persamaan regresi $Y = 21,973 + 0,365X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,606 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,367 atau 36,7% sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,568 > 1,995)$.
- 3) Komunikasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian Persamaan regresi (Y) dengan persamaan regresi $Y = 12,968 + 0,345X_1 + 0,248X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat kontribusi antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,567 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan 56,7% sedangkan sisanya sebesar = 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(5,885 > 3,12)$.

Daftar Pustaka

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Cushway, B. (2019), *Human Resource Management. Perencanaan Analisis Kinerja*. Cetakan Ketiga. PT. Gramedia. Jakarta.
- Koesomowidjojo, S. M. (2020). *Komunikasi*. Jakarta: Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., (2018). *Teori Motivasi Kerja, kinerja*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Silaen, S. (2021). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Aksara Public*, 2(1), 18-30.