

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SEMARANG JAWA TENGAH**

**Muhammad Isnaini Fathoni**

[Fathoni.aya@gmail.com](mailto:Fathoni.aya@gmail.com)

**Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta**

**Subandi**

[subandi@amayogyakarta.ac.id](mailto:subandi@amayogyakarta.ac.id)

**Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta**

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of communication and work discipline together on employee performance at the Department of Population and Civil Registration Semarang Regency, Central Java. The population in this study amounted to 49 people, while the sample in this study amounted to 44 people. The results of this study shows that the magnitude of the influence of communication and work discipline on employee performance is 51.6%, while the remaining 48.4% is influenced by other variables.*

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

***Abstrak***

*Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 49 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 51,6%, sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain.*

**Kata kunci :** *Komunikasi dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan elemen yang sangat diperlukan dalam kehidupan manusia terutama dalam kehidupan modern seperti sekarang ini. Beragam organisasi yang berkembang merupakan bukti nyata bahwa semakin modernnya kehidupan manusia maka akan kompleks pula kebutuhan yang harus dipenuhi. Organisasi membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu. Disamping itu, organisasi membantu kelangsungan pengetahuan masyarakat. Salah satu organisasi yang mempunyai peran besar dalam suatu negara adalah organisasi milik pemerintah atau instansi pemerintah.

Organisasi pemerintah adalah sebuah wadah atau lembaga yang melaksanakan seluruh kegiatan pemerintahan baik secara luas maupun sempit. Didalam organisasi tersebut terdiri dari kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan utama dari organisasi ini adalah untuk memberikan layanan dan bukan untuk mencari keuntungan karena organisasi ini merupakan bagian dari komitmen sebuah negara untuk memberikan layanan kepada warganya.

Komunikasi sangat diperlukan bagi para pegawai dalam melaksanakan setiap kegiatan dan aktivitasnya. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara pegawai dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga akan mengurangi tingkat penurunan kinerja dari pegawai pada instansi-instansi pemerintahan (Handoko, 2009:24).

Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berawal dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan atau peraturan yang harus ditaati oleh para karyawan atau pegawainya. Menurut Wirawan (2009:138) Disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik. Menurut Hasibuan (2009:193) Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Dengan kata lain pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sebagai instansi pemerintahan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang tentunya ingin selalu menciptakan pelayanan terhadap masyarakat dengan kinerja yang baik. Terciptanya kinerja yang baik sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja pegawai dapat timbul apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti komunikasi, dan disiplin kerja dapat berjalan dengan serasi, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pegawai dan dapat diterima oleh semua pegawai di dalam suatu instansi pemerintahan.

Berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan penulis pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang, komunikasi memang sangat diperlukan oleh karyawan, komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan dapat menciptakan kinerja yang lebih baik karena pekerjaan mereka

yang saling berkaitan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Berkaitan dengan disiplin kerja, pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang memang sudah banyak karyawan yang mengutamakan kedisiplinan, akan tetapi masih ada beberapa yang mengabaikan kedisiplinan, sesuai pengamatan penulis, penulis melihat bahwa ada beberapa karyawan yang masih sering datang terlambat atau tidak segera berada ditempat kerjanya saat jam kerja sudah dimulai, atau mereka meninggalkan tempat kerja lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Berdasarkan latar belakang di atas, maka mendorong penulis untuk melakukan investigasi pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.

## **PERUMUSAN MASALAH**

Permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **LANDASAN TEORI**

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal (Usman,2014:470). Pesan tersebut diharapkan bisa menimbulkan efek tertentu (Effendy,2009:10). Tujuan dan manfaat komunikasi menurut Usman (2014:470) adalah 1) Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial,2) Menyampaikan dan atau menerima informasi,3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan, 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, 5) Mengubah keadaan sosial, 6) Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi, dan pelaporan.

Gitosudarmo dan Sudita (2008:211) menyebutkan bahwa aliran komunikasi formal dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, horizontal, dan diagonal. Indikator komunikasi dalam organisasi menurut Robbins dan Judge, (2012:7) ada tiga yaitu: komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan dan komunikasi sesama rekan kerja. Sementara itu Wardhani, Hasiolan, & Minarsih (2016, hal. 7) menyebutkan indikator komunikasi terdiri dari: 1) Kepercayaan dengan sesama pegawai, 2) Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik, 3) Hubungan dengan rekan memuaskan, 4) Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat, 5) Hubungan pegawai dengan pimpinan baik.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Wirawan (2009:138), Disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik. Menurut menurut Sinambela (2012:239) yang dimaksud dengan disiplin

kerja adalah, Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2017, hal. 194) indikator disiplin kerja tersebut, yaitu: 1) Tujuan dan Kemampuan, 2) Teladan Pimpinan, 3) Balas Jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Sanksi Hukuman, 7) Ketegasan, 8) Hubungan Kemanusiaan. Sementara menurut Sihombing (2016, hal. 12) disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa indikator seperti, yaitu : 1) Frekuensi kehadiran, 2) Tingkat kewaspadaan, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Ketaatan pada peraturan kerja, 5) Etika kerja. Sedangkan menurut Sidanti (2015, hal. 48) yang menjadi indikator disiplin kerja adalah : 1) Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, 2) Kepatuhan pelayanan terhadap perintah, 3) Menggunakan dan memelihara alat perlekapan kantor, 4) Berpakaian yang baik, sopan dan menggunakan tanda pengenal, 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### **Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja, yaitu : 1) Kualitas, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2) Kuantitas, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3) Pelaksanaan tugas, Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4) Tanggung Jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. 5) Kemandirian, Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Peronika (2012), dan juga penelitian Mariani (2016) dalam penelitian yang telah dilakukan tersebut memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2017) memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **G. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pencatatan Sipil kabupaten Semarang Jawa Tengah

### **H. Obyek Penelitian**

Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu karyawan di Dinas Pencatatan Sipil kabupaten Semarang Jawa Tengah

### **I. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013).

### **J. Populasi dan Sampling**

#### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Pencatatan Sipil kabupaten Semarang Jawa Tengah

#### **2. Sample dan Metode Pengambilan Sampel**

Sampel yang diambil dalam penelitian adalah di Dinas Pencatatan Sipil kabupaten Semarang Jawa Tengah, sejumlah 44 responden. Sedangkan metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (Sugiyono, 2013).

### **K. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, dan studi kepustakaan dengan literatur, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

### **L. Variabel Penelitian**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independen adalah komunikasi dan disiplin kerja.

### **M. Definisi Konsep dan Operasional**

#### **1. Definisi konseptual**

Menurut Usman (2014:470) Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal. Menurut Wirawan (2009:138) Disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

## 2. Definisi Operasional

Indikator komunikasi adalah mau mendengarkan ,faktor partisipasi, perhatian, keberanian bertanya, keterbukaan ,kerjasama, suasana harmonis Indikator disiplin kerja adalah keteptan waktu,tanggung jawab,ketaatan terhadap peraturan. Sedangkan indikator kinerja karyawan adalah kualitas,kuantitas,pelaksanaan tugas,tanggung jawab,kemandirian

## N. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Jumlah item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi berjumlah 8 butir pernyataan, variabel disiplin kerja berjumlah 8 butir pernyataan, dan variabel Kinerja karyawan berjumlah 8 butir pernyataan.

## O. Instrumen Penelitian

### 1). Uji Validitas Data

Uji validitas adalah uji ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* dengan bantuan SPSS 22. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5%.

### 2). Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah uji kekonsistenan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan komputer program SPSS 22 didapatkan hasil bahwa alat ukur yang digunakan reliabel karena mempunyai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 (Sekaran, 2000).

## P. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah digunakan analisis regresi berganda, sedangkan untuk pengujian hipotesis dapat digunakan uji t dengan analisis regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Responden

Berdasarkan hasil analisis deskripif dapat ditunjukkan bahwa karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1  
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No    | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|-------|---------------|--------|------------|
| 1     | Laki-Laki     | 26     | 59,1       |
| 2     | Perempuan     | 18     | 40,9       |
| Total |               | 44     | 100,0%     |

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding responden perempuan.

**Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....  
(Muhammad Isnaini Fathoni, Subandi)**

Tabel 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| No    | Usia        | Jumlah | Persentase |
|-------|-------------|--------|------------|
| 1     | 21-30 Tahun | 9      | 20.5       |
| 2     | 31-40 Tahun | 15     | 34.1       |
| 3     | 41-50 Tahun | 10     | 22.7       |
| 4     | 51-60 Tahun | 10     | 22.7       |
| Total |             | 44     | 100,0%     |

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa usia paling banyak antara 31 sampai 40 tahun

Tabel 3

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No    | Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|-------|------------|--------|------------|
| 1     | SLTA       | 17     | 38.6       |
| 2     | DI         | 1      | 2.3        |
| 3     | DIII       | 3      | 6.8        |
| 4     | S1         | 21     | 47.7       |
| 5     | S2         | 2      | 4.5        |
| Total |            | 44     | 100,0%     |

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan paling banyak adalah sarjana.

## B. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Pada tabel 4 dibawah ini disajikan hasil uji validitas dari variabel komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.  
Hasil Uji Validitas

| Variabel       | Butir Pernyataan | <i>Product Moment</i> | <i>rtabel</i> |
|----------------|------------------|-----------------------|---------------|
| Komunikasi     | K1               | 0,550                 | 0,300         |
|                | K2               | 0,673                 | 0,300         |
|                | K3               | 0,450                 | 0,300         |
|                | K4               | 0,564                 | 0,300         |
|                | K5               | 0,774                 | 0,300         |
|                | K6               | 0,661                 | 0,300         |
|                | K7               | 0,643                 | 0,300         |
|                | K8               | 0,695                 | 0,300         |
| Disiplin Kerja | DK1              | 0,777                 | 0,300         |
|                | DK2              | 0,663                 | 0,300         |
|                | DK3              | 0,502                 | 0,300         |
|                | DK4              | 0,781                 | 0,300         |
|                | DK5              | 0,408                 | 0,300         |
|                | DK6              | 0,897                 | 0,300         |
|                | DK7              | 0,746                 | 0,300         |

|                  |     |       |       |
|------------------|-----|-------|-------|
|                  | DK8 | 0,757 | 0,300 |
| Kinerja Karyawan | KK1 | 0,732 | 0,300 |
|                  | KK2 | 0,497 | 0,300 |
|                  | KK3 | 0,672 | 0,300 |
|                  | KK4 | 0,843 | 0,300 |
|                  | KK5 | 0,806 | 0,300 |
|                  | KK6 | 0,753 | 0,300 |
|                  | KK7 | 0,602 | 0,300 |
|                  | KK8 | 0,751 | 0,300 |

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji validitas variabel pelatihan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan dengan metode *pearson correlations product moment* dapat diketahui bahwa instrumen penelitian yang diujikan adalah valid (sahih) karena lebih besar dari nilai rtabel 0,300.

### Uji Reliabilitas

Pada tabel 5 dibawah ini disajikan hasil uji validitas dari variabel komunikasi, didiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 5.  
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel         | Alpha | Nilai Kritis | Ket      |
|------------------|-------|--------------|----------|
| Komunikasi       | 0,781 | 0,7          | Reliabel |
| Disiplin Kerja   | 0,851 | 0,7          | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,851 | 0,7          | Reliabel |

### C. Analisa Data

Analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6.  
Pengujian Hipotesis

| Variabel            |          | Koefisien Regresi | t <sub>hitung</sub> | p-value |
|---------------------|----------|-------------------|---------------------|---------|
| Bebas               | Terikat  |                   |                     |         |
| Komunikasi          | Kinerja  | 0,297             | 2,138               | 0,039   |
| Disiplin Kerja      | Karyawan | 0,479             | 3,843               | 0,000   |
| F <sub>hitung</sub> | 21,284   |                   |                     | 0,000   |
| R <sup>2</sup>      | 0,516    |                   |                     |         |

Berdasarkan pada tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai p-value < 0,05. Hipotesis kedua (H2) yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai p-value < 0,05. Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,516 yang artinya 51,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan disiplin kerja.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai  $t$  hitung 2,138 dan nilai  $Sig$   $0.000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini turut mendukung kajian empirik dari Peronika (2012) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Mariani (2016) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan berdasarkan hasil regresi di atas diperoleh nilai  $t$  hitung 3,843 dan nilai  $Sig$   $0.000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Novitasari (2017) yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan, maka bisa ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Variabel komunikasi dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5%, dengan demikian, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang Jawa Tengah
2. Variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5%, dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang Jawa Tengah

##### **B. Saran**

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan berdasarkan hasil penelitian maka peneliti berikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya institusi lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan pegawai dengan komunikasi kerja yang baik dan menciptakan disiplin kerja bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, Abu, Narbuko Cholid, 2010, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Danim, Sudarwan, 2008, *Kinerja Staf dan Organisasi*, Cetakan Kesatu, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Effendy, Onong Uchjana, 2009, *Komunikasi Teori dan Praktek*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fahmi, Irham, 2011, *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*, Alfabeta, Bandung.
- Febriarti, Nartika Puspita, 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Fasilitas Kantor terhadap Kualitas Pelayanan Sub Bagian Tata Pemerintahan pada Pembuatan Kartu Keluarga (Kk) di Kantor Kecamatan Mirit Kabupaten Kebumen*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang.
- Ghazali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2009, *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlambang, Susatyo, 2017, *Perilaku Organisasi*, Citra Sains, Surakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Martono, Nanang, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif*, PT. Raya Grafindo Persada, Jakarta.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin, 2013, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Muchlas, Makmuri, 2008, *Perilaku Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*, Mandar Maju, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siregar, Sofian, 2014, *"Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif"*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2015, *"SPSS untuk Penelitian"*, cetakan 1, Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Supranto, J, M.A, 2008, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Ke-07, Erlangga, Jakarta.
- Usman, Husaini, 2014, *Manajemen*, Edisi Keempat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.