

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 401 - 411

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEDISIPLINAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN CEGER  
JAKARTA TIMUR**

**Annissa Winda Junita<sup>1</sup>, Taat Kuspriyono<sup>2</sup>, Lady Diana Warpindyastuti<sup>3</sup>**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta**

**Abstrak**

Penelitian ini berfokus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh atau *non probability sampling* yang dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur, yang berjumlah 30 responden dengan menggunakan kuesioner dalam satuan skala likert. Dalam pengolahan data untuk analisis menggunakan software SPSS 25 dengan teknik analisis regresi linear berganda yaitu uji instrumen, uji hipotesis secara parsial dan simultan. Penelitian ini menghasilkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan antara variabel komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur

**Kata Kunci:** Komunikasi Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract**

*In this study the focus was on determining the effect of organizational communication and work discipline on employee performance at the East Jakarta Ceger sub-district office. Research used with a quantitative approach. The data collection technique uses a saturated sample with a total sample obtained by 30 respondents using a questionnaire. In processing data for analysis using the SPSS 25 software tool which includes data instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination testing. Based on the partial results of the study it was found that organizational communication had a significant positive effect on employee performance and work discipline had a significant positive effect on employee performance at the East Jakarta Ceger sub-district office and jointly had a significant positive effect on employee performance at the East Jakarta Ceger sub-district office*

**Keywords:** Organizational Communication, Discipline, Employee's Job Performance

Alamat Korespondensi

Jl. Kramat Raya No,98,RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Jakarta 10450

E-mail: [windaanisa13@gmail.com](mailto:windaanisa13@gmail.com)

## Pendahuluan

### Latar Belakang

Dalam lingkungan instansi pemerintah peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Pengelolaan instansi pemerintah juga merupakan faktor penting untuk menjalankan organisasi dengan lancar dan mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu dalam pelaksanaan program manajemen instansi pemerintah setiap individu harus memiliki kemamouan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang efektif dan efisien dalam organisasi.

Kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur adalah kantor yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat baik secara internal maupun eksternal di wilayah Jakarta Timur. Tugas dan tanggung jawab kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur yaitu meliputi memberikan pelayanan administratif, sosial, dan keamanan kepada masyarakat setempat. Dalam menjalankan tugasnya kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur memiliki pegawai yang menjadi faktor penggerak peningkatan kualitas pelayanan masyarakat dengan menghasilkan pegawai yang berkualitas dan berkinerja baik.

Kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi di instansi pemerintah karena kesuksesan dalam instansi pemerintah sangat erat berkaitan dengan kualitas kerja pegawai, oleh karena itu instansi pemerintah harus mengembangkan dan meningkatkan kinerja setiap pegawainya. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja.

Komunikasi organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja dalam instansi pemerintah. Jika komunikasi berjalan dengan baik hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena komunikasi organisasi sangat diperlukan dalam kegiatan yang berlangsung dengan adanya komunikasi yang efektif dapat mendorong para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai. Penting bagi pimpinan untuk menjalin komunikasi yang efektif dengan menyampaikan informasi yang jelas dan mudah dipahami kepada para pegawai dan pegawai kepada pimpinan hal ini bertujuan agar para pegawai dapat memahami pesan yang disampaikan dan menjalankan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan. Oleh karena itu diperlukan komunikasi yang efektif agar hubungan antar pegawai dapat ditingkatkan hal ini dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan terarah dan memudahkan setiap pegawai dalam organisasi di suatu instansi pemerintah untuk memahami arah dan tujuan organisasi.

Kedisiplinan kerja pegawai juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai mengingat pentingnya pegawai dalam suatu instansi pemerintah perlu menumbuhkan kesadaran kedisiplinan kerja pegawai untuk mencegah pelanggaran dalam menjalankan aktivitas yang dilakukan di lingkungan instansi pemerintah. Pimpinan dan pegawai juga sangat penting dalam suatu instansi pemerintah dimana kedua belah pihak yaitu pimpinan dan pegawai harus berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu untuk mencapai hasil yang maksimal dan mematuhi peraturan yang ditetapkan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah

Permasalahan yang sering terjadi pada kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur. yaitu komunikasi yang tidak efektif sehingga menimbulkan *misscommunication* atau kesalahan komunikasi antar pegawai dan pimpinan saat rapat yang mengakibatkan informasi yang disampaikan tidak sampai tidak sampai pada pimpinan dengan benar atau tidak sepenuhnya di oleh pimpinan dan permasalahan kedisiplinan kerja terhadap waktu yang dimana pegawai sering datang terlambat ke kantor, pulang lebih awal dari jam operasional dan tidak berada diruangan

kerja pada saat jam kerja. Dari permasalahan tersebut perlu membangun komunikasi yang efektif antara pegawai dan pimpinan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam menyampaikan informasi dan pimpinan perlu memastikan kembali pesan yang disampaikan oleh pegawai agar tidak salah mengambil keputusan untuk tujuan organisasi. serta perlu adanya penerapan sanksi yang tegas dari pegawai dan pimpinan.

## **Kajian Teoritis**

### **Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi menurut "Pace dan Fulles" menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah tindakan dan memahami penyampaian informasi antara elemen-elemen komunikasi yang menjadi bagian dari organisasi. Dalam komunikasi organisasi terdapat tiga aliran komunikasi organisasi dari atasan ke bawahan (ke bawah), dari bawahan ke atasan (ke atas) dan antara sesama pegawai (sejajar). Setiap aliran komunikasi tersebut memiliki fungsi khusus dalam menyampaikan formasi mengenai instruksi kerja, perintah kerja dan sebagainya (Rinawati., 2019). Pada pengertian lain komunikasi organisasi merupakan salah satu elemen utama yang diperlukan oleh organisasi untuk memfasilitasi interaksi antara atasan dan bawahan, serta rekan kerja dan antara bawahan dengan atasan (Najib et al., 2023)

Komunikasi organisasi terdapat indikator-indikator diantaranya (Najib et al., 2023) :

1. Komunikasi Dengan Atasan

Interaksi yang terjadi antara bawahan dengan atasan dalam lingkup kerja komunikasi ini melibatkan pertukaran informasi, pemahaman, dan umpan balik antara bawahan dengan atasan. Tujuan dari komunikasi dengan atasan adalah untuk membangun hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan, memperoleh umpan balik dan meminimalkan kesalahpahaman atau ketidakpahaman dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

2. Komunikasi Dengan Atasan

Interaksi yang terjadi antara bawahan dengan atasan dalam lingkup kerja komunikasi ini melibatkan pertukaran informasi, pemahaman, dan umpan balik antara bawahan dengan atasan. Tujuan dari komunikasi dengan atasan adalah untuk membangun hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan, memperoleh umpan balik dan meminimalkan kesalahpahaman atau ketidakpahaman dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

3. Komunikasi Dengan Sesama Pegawai

Proses interaksi atau pertukaran informasi, pemahaman dan umpan balik antara dua atau lebih pegawai yang bekerja di dalam organisasi yang sama atau dalam satu tim. Tujuan dari komunikasi dengan rekan kerja yaitu untuk memfasilitasi dan meningkatkan kerja sama antara anggota tim atau pegawai di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan elemen utama dalam memfasilitasi interaksi antara atasan dan bawahan serta rekan kerja dengan tujuan memberikan arahan dan pedoman bagi pekerjaan sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam komunikasi suatu organisasi terdapat 3 aliran komunikasi yang terlibat dalam proses komunikasi organisasi adapun aliran tersebut yaitu ke bawah, ke atas dan sejajar. Setiap aliran komunikasi tersebut memiliki fungsi khusus dalam menyampaikan informasi. Penelitian terdahulu yang

relavan yang dilakukan oleh (Azwina et al., 2020) menyebutkan bahwa komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Ada pengaruh komunikasi organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur

### **Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplinan kerja adalah merupakan suatu yang dipakai para manajer untuk berinteraksi dengan para pegawai dengan tujuan memperbaiki perilaku para pegawai dan meningkatkan kesadaran serta terhadap peraturan dan norma sosial dalam perusahaan (Sutrisno, 2019). Pada jurnal lain mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja bertujuan untuk memberikan dorongan motivasi kepada pegawai agar mematuhi aturan instansi pemerintah, menjaga hubungan baik antara pegawai dan pimpinan, meningkatkan hasil kerja, meningkatkan etika dan moral dan menciptakan keharmonisan dalam organisasi (Gresida et al., 2019)

Berikut adalah beberapa indikator kedisiplinan kerja sebagai berikut : (Sutrisno, 2019)

1. Taat terhadap antara waktu  
Salah satu indikasi ketaatan terhadap aturan waktu adalah mematuhi jadwal masuk dan pulang kerja, serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Menaati peraturan termasuk peraturan dasar tentang cara berpakaian dan berperilaku dalam pekerjaan merupakan hal yang penting.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Taat terhadap peraturan perilaku tercermin bagaimana seorang pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan serta cara berinteraksi dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya  
Peraturan lainnya yang mencakup aturan tentang tindakan yang diizinkan dan yang dilarang bagi para pegawai dalam lingkungan perusahaan.

Dari beberapa pengertian kedisiplinan kerja di atas dapat diambil kesimpulan bahwa, kedisiplinan kerja melibatkan ketaatan terhadap peraturan organisasi atau instansi oleh seluruh pegawai. Dengan adanya kedisiplinan yang baik akan muncul rasa tanggung jawab pada setiap individu terhadap tujuan organisasi di dalam instansi pemerintah. Dari hasil penelitian terdahulu yang relevan oleh (Sugiarti, 2018) menyebutkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Ada pengaruh kedisiplinan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja mencakup hasil kerja atau prestasi individu atau sekelompok orang yang diukur berdasarkan tugas, tanggung jawabnya, otoritas yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi dengan tetap memperhatikan hukum dan etika. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan dengan membandingkan hasil kerja seorang pegawai dengan standar yang telah ditetapkan serta dengan memperhitungkan kontribusi seorang pegawai terhadap kesuksesan organisasi baik dalam hal proses maupun hasil yang dicapai (Eka et al., 2020). Pada pengertian kinerja pegawai dari jurnal lain kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang diberikan oleh seorang pegawai dalam bentuk

kuantitas dan kualitas yang mencerminkan sejauh mana pegawai telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arsinah et al., 2023)

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai (Arsinah et al., 2023) yaitu;

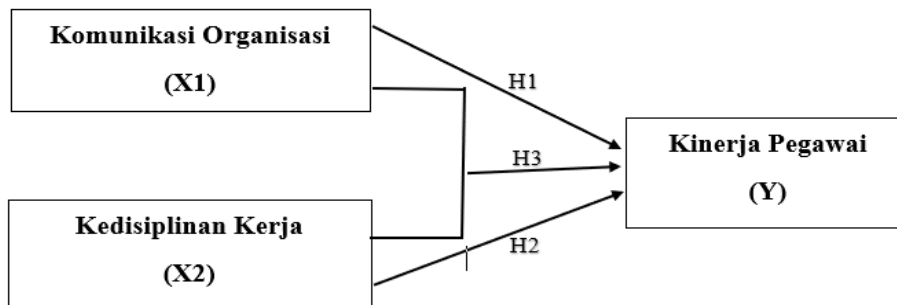
1. Jumlah Pekerjaan  
Jumlah pekerjaan merupakan indikator yang mengukur hasil kerja berdasarkan jumlahnya. Semakin banyak pekerjaan yang dihasilkan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.
2. Kualitas Kerja  
Adanya jumlah pekerjaan mencapai standar, tidak menjamin bahwa pekerjaan tersebut memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kualitas pekerjaan dilihat dari sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu  
Dalam suatu pekerjaan, tidak cukup hanya memenuhi kriteria jumlah dan kualitas saja. Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan juga perlu diperhatikan, yaitu waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak waktu yang terbuang, maka semakin tidak efisien dan kurang baik..
4. Kehadiran  
Kehadiran pegawai dalam aktivitas pekerjaan dianggap sebagai indikator kinerja yang baik. Meskipun sebagian pekerjaan dapat dilakukan di luar kantor, tetapi dengan adanya kehadiran pegawai memudahkan pimpinan untuk memantau aktivitas kerja.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan pengertian dari kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang untuk melakukan tugas sesuai dengan kemampuan dalam mencapai tujuan melalui target yang ditentukan, jika tercapai tujuan dalam suatu organisasi semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas organisasi semakin meningkat dan kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaannya ukuran hasil kerja menunjukkan sejauh mana aktivitas baik pegawai dan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari hasil penelitian terdahulu yang relevan oleh (Damaiyanti et al., 2021) menyebutkan bahwa komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Ada pengaruh komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur

## Kerangka Befikir

Variabel dalam penelitian ini ada dua variabel bebas, yaitu komunikasi organisasi sebagai X1, kedisiplinan kerja sebagai X2 dan kinerja pegawai sebagai Y atau variabel terikat. Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

## Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020).

Sedangkan proses pengolahan data menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic 25. Dan lokasi penelitian dilakukan di kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 30 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan cara menggunakan teknik sampel jenuh yang dimana sampel jenuh ialah suatu teknik yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif sedikit atau kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2020). Sehingga sampel yang diambil adalah berjumlah 30 responden. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner yang berisi indikator butir pertanyaan, diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang hasilnya adalah sebagai berikut:

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menggunakan r tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% yaitu 0,361. Data dapat disimpulkan valid dilihat dari perbandingan r hitung dan r tabel, dimana dikatakan valid jika r hitung > r tabel (Sugiyono, 2020). Dengan begitu dijelaskan

bahwa setiap indikator dari butir pertanyaan pada tiap variabel adalah valid, karena hasil r hitung semuanya lebih besar dari yaitu sebesar 0,361.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh interpretasi yaitu semua variabel dalam kategori baik atau reliabel, Karena data dikatakan valid apabila Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2018).

### Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji hipotesis parsial dilakukan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel secara individual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis secara parsial

**Tabel 1. Hipotesis Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	-1.674	7,719		-217	0,830
	Komunikasi Organisasi	1,027	203	0,519	3,505	0,002
	Kedisiplinan Kerja	597	284	0,311	2,102	0,045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

### Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Pada hipotesis pertama (H1) dimana dinyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis secara parsial terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 3,505 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 2,051, sehingga keputusannya adalah hipotesis diterima secara parsial. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,002 masih di bawah daripada 0,05. .

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hipotesis kedua (H2) dimana dinyatakan bahwa ada pengaruh kedisiplinan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,102 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar

2,051, sehingga keputusannya adalah hipotesis diterima secara parsial. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan yang diperoleh dengan nilai 0,045 masih di bawah daripada 0,05.

### Uji Hipotesis Secara Simultan

Uji hipotesis simultan dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan (bersamaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat dalam hal ini variabel kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221,500	2	110,750	10,758	.000 <sup>b</sup>
	Residual	277,967	27	10,295		
	Total	499,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Uji hipotesis Pada uji hipotesis secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur diterima. Hal ini disebabkan karena nilai F hitung > F tabel yang dimana nilai F hitung sebesar 10,758 > F tabel sebesar 3,354 dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya syaratnya diterimanya hipotesis (H3) adalah signifikansinya kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda tujuan utamanya adalah untuk mengamati pola hubungan antara variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,674	7,719		-217	0.830
	Komunikasi Organisasi	1.027	0.293	0.519	3,505	0.002
	Kedisiplinan Kerja	0.597	0.284	0.311	2.102	0.045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -1,674 + 1,027 X_1 + 0,597 X_2$$

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta bertanda negatif yang artinya adanya pengaruh yang berlawanan arah antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu -1,674 artinya apabila komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja sama dengan nol (0), maka kinerja pegawai mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X1) yaitu sebesar 1,027 artinya komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika peningkatan 1 unit variabel komunikasi organisasi (X1) sementara variabel lain tidak mengalami kenaikan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan kinerja sebesar 1,027. Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja (X2) yaitu sebesar 0,597 artinya kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika peningkatan 1 unit variabel kedisiplinan kerja (X2) sementara variabel lain tidak mengalami kenaikan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,597.

Hal ini menunjukkan nilai koefisien regresi komunikasi organisasi (1,027), kedisiplinan kerja (0,597) karena  $1,027 > 0,597$  maka nilai komunikasi organisasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

### Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada analisis koefisien determinasi ialah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>) X1,X2 terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.402	3.20859

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Kedisiplinan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan data hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) model summary diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,443 yang dapat diinterpretasikan nilai pengaruh kedua variabel bebas (komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,443 atau 44,3% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>) X1 terhadap Y**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.352	.329	3.399

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan data hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) model summary diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,352 yang dapat diinterpretasikan nilai pengaruh variabel bebas komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,352 atau 35,2%

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ) X2 terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 <sup>a</sup>	.190	.161	3.801

- a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada tahun 2023

Berdasarkan data hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) model summary diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,190 yang dapat diinterpretasikan nilai pengaruh variabel bebas kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,190 atau 19,0%

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan pengaruh komunikasi organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,352 atau 35,2 % terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur. Demikian pula kedisiplinan kerja berpengaruh sebesar 0,190 atau sebesar 19,0 % terhadap variabel bebas kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur. Selain itu komunikasi organisasi dan kedisiplinan kerja keduanya berpengaruh secara simultan (bersamaan) sebesar 0,443 atau 44,3% terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Ceger Jakarta Timur.

## Daftar Referensi

- Arsinah, R., & Siregar, S. (2023). ). Peningkatan Kedisiplinan Kerja Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(1), 147–157.
- Azwina, Diana, & Shahnaz Yusuf. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam-Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis* , 3(1), 28–43.
- Damaiyanti, D., Sanjaya, A., & Hetami, A. A. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI KOPI KULO SAMARINDA Influence of Organizational Communication and Work Discipline on Employee Performance at Samarinda Coffeeshop Kulo*. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/jief>
- Eka, M. Y. , & Anik, R. S. (2020). Analisis Evaluasi Kinerja Karyawan dengan Metode Key Performance Indicator (KPI) di PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. . *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* , 85–95.
- Gresida, A. E., Ratumanan, T. G., & Pondaag, R. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Budi Agung Manado. *EMBA Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 1792–1802.
- Najib, & Adelia. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat, Diss Universitas Negeri Medan..*
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* , 6(3), 40–58.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia . In Kencana Prenada Media Group (Ed.), *Manajemen sumber daya Manusia*. (Edisi Pertama). Kencana Prenada Media Group .
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.). ALFABETA
- Rinawati. (2019). *Pengantar Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. PT Pustaka Baru Press.