

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT FANAYAMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Yulia Juni Arnita Harefa

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nias
Raya

Email: yuliajuniarnitaharefa7@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kantor Kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan dalam menangani komunikasi dan disiplin kerja menjadi tujuan utama penelitian ini. Penelitian kuantitatif yang didasarkan pada statistik digunakan untuk mengkarakterisasi dampak setiap variabel. Tiga puluh pekerja yang menjadi sampel penelitian dan populasi itulah yang menyediakan data untuk penelitian ini. Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, kuesioner akan dikirimkan kepada staf di Kantor Kecamatan Fanayama yang akan diminta untuk berpartisipasi. Analisis regresi berganda digunakan untuk analisis data. Persamaan regresi linier berganda $Y = 5,1 + 0,649X_1 + 0,73X_2$ merupakan produk dari penelitian ini. Efektivitas staf Kantor Kecamatan Fanayama dipengaruhi, setidaknya sebagian, oleh kualitas komunikasi mereka satu sama lain. dengan nilai $t_{hitung} 4,631 > 1,703 t_{tabel}$ disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Fanayama dengan nilai $t_{hitung} ,686 > 1,703 t_{tabel}$. Secara simultan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $f_{hitung} 16,86 > f_{tabel} 3,354$.

Kata Kunci: komunikasi; disiplin kerja; kinerja pegawai

Abstract

Finding out how the Fanayama Subdistrict Office in South Nias Regency handles communication and work discipline is the main goal of this study. Quantitative research, which is based on statistics, is used to characterize the impact of each variable. Thirty workers make up the research sample and population for this study. In order to gather data for the study, questionnaires will be sent out to the staff at the Fanayama Subdistrict Office who will be asked to participate. Multiple regression analysis is the data analysis approach that is used. $Y = 5.1 + 0.649 + 0.73$ is the multiple linear regression equation that was derived from this study. Work discipline at the Fanayama Subdistrict Office has a substantial influence on employee performance at $4,686 > 1,703$, and communication at the same office has a significant effect on employee performance at $4,631 > 1.703$. With a score of $16.86 > 3.354$, the influence of both work discipline and communication is considerable.

Keywords: communication; work discipline; employee performance.

A. Pendahuluan

Orang yang bekerja pada suatu perusahaan, baik tetap maupun tidak tetap, berdasarkan perjanjian atau kontrak kerja tetap, disebut karyawan (Maerdiamo,

2011). Mempertahankan dan meningkatkan kinerja staf sangat penting untuk efektivitas proses kerja. Kinerja yang tidak memadai dari karyawan akan menyulitkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan informasi yang benar tentang elemen apa saja yang berkontribusi terhadap peningkatan tersebut. Baik variabel internal (yang berasal dari dalam diri pegawai) maupun variabel eksternal (yang berasal dari luar pegawai) kemungkinan besar akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Atribut intrinsik karyawan, seperti dorongan, pengendalian diri, dedikasi, kepercayaan pada diri sendiri, rasa tanggung jawab, dan konsep diri, berdampak pada output mereka. Jika berbicara tentang kapasitas otak seseorang, aspek internal ini sebagian besar bersifat psikologis. Meskipun aspek internal ini pada akhirnya tergantung pada orangnya, aspek ini dapat ditingkatkan dengan stimulus yang tepat. Contoh pengaruh eksternal antara lain gaya manajemen dan pengawasan, reaksi lingkungan kerja, komunikasi, serta aspek fisik dan teknologi di tempat kerja. Komunikasi dan disiplin kerja merupakan dua dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kedua faktor ini akan mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya.

Komunikasi bukanlah satu-satunya hal yang menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik; disiplin kerja juga sama pentingnya. Secara umum, disiplin kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia. Hal ini karena komunikasi yang efektif dan pencapaian tujuan organisasi keduanya

difasilitasi oleh disiplin. Mempersiapkan pekerja yang sering terlambat merupakan salah satu contoh penerapan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk mencapai hasil yang memadai dan memenuhi tujuan dalam upaya apa pun. Dalam menjalankan tugas sehari-hari pekerja, aspek kedisiplinan jelas menjadi hal yang krusial. Pekerja yang memiliki disiplin diri akan menyelesaikan pekerjaan bahkan ketika tidak ada orang yang melihat, tidak akan membuang waktu untuk aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan akan mengikuti semua peraturan dan ketentuan di tempat kerja tanpa ragu. Perasaan berkewajiban, dan dalam jangka panjang, pekerja dengan disiplin kerja yang kuat mengungguli rekan-rekan mereka yang kurang disiplin karena mereka memanfaatkan jam kerja mereka secara efisien untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Pada 013:163, Fahmi menyatakan "komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud melalui suatu pihak atau orang kepada pihak atau orang lain, baik secara langsung maupun melalui media".

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu jenis komunikasi. Istilah "lalu lintas dua arah" menggambarkan jenis komunikasi yang terjadi dalam hubungan interpersonal. Ketika pengirim dan penerima pesan terlibat dalam tanggapan timbal balik satu sama lain, komunikasi semacam ini disebut komunikasi dua arah.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan pada jenis komunikasi ini.

Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan merupakan permasalahan umum dalam kehidupan organisasi. Karena ini adalah sarana utama yang melaluinya anggota organisasi dapat berkolaborasi dalam tugas-tugas manajemen, komunikasi yang efektif sangat penting untuk setiap keberhasilan bisnis. Pembentukan suatu organisasi telah direncanakan secara matang, namun masalah komunikasi tidak boleh diabaikan. Agar program kerja yang tidak direncanakan dapat berjalan lancar, komunikasi yang baik adalah kuncinya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, penting bagi suatu organisasi untuk memiliki prosedur, pola, dan saluran komunikasi yang mapan.

Efektivitas penyelesaian suatu tugas sangat bergantung pada kualitas komunikasi yang berlangsung. Selama hal tersebut merupakan bagian dari uraian tugas, akan ada peluang bagi pekerja untuk berkomunikasi satu sama lain dan dengan atasan mereka. Semuanya harus direncanakan, ada arahan tertentu, dan perlu ada tindakan. Begitu pula ketika suatu proses penilaian pekerjaan dilakukan dengan tujuan untuk menyusun rencana kerja. Maksud, visi, dan sasaran organisasi menjadi dasar pertukaran intelektual yang terjadi. Langkah selanjutnya adalah perumusan rencana dan kebijakan untuk mencapai tujuan. Jika bagian-bagian organisasi ingin bekerja sama secara efektif,

mereka harus mampu berkomunikasi satu sama lain.

Lingkungan yang saling pengertian dan nyaman dapat dipupuk melalui komunikasi yang efektif. Melihat kenyataan tersebut, pentingnya fungsi komunikasi dalam suatu perusahaan seringkali terabaikan. Kesalahpahaman (misperception) dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam organisasi merupakan hal yang lumrah terjadi dalam pertumbuhan organisasi masa kini.

Suasana organisasi yang ideal akan ditandai dengan tingkat kepercayaan yang tinggi, keyakinan, keterbukaan, kejujuran, dukungan keamanan, kepuasan keterlibatan, dan aspirasi yang tinggi. Tujuan utama komunikasi antara atasan dan bawahan adalah untuk menemukan, mengembangkan, dan memelihara hubungan yang menguntungkan kedua belah pihak.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. "Sugiyono 019:16" Salah satu pengertian teknik penelitian kuantitatif adalah teknik yang menganut paham positivisme dan bercirikan penggunaan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data serta analisis statistik dan kuantitatif terhadap data tersebut. Menurut filsafat positivis, ada hubungan sebab akibat antara gejala, dan kenyataan serta gejala dapat dikategorikan, tetap, nyata, dapat diamati, dan dapat diukur (Sugiyono 019:17).

Membuat dan menguji representasi matematis dari hipotesis, model, atau model peristiwa alam adalah tujuan penelitian kuantitatif. Cabang statistik ini berupaya menjawab pertanyaan-pertanyaan masyarakat dengan menguji suatu teori menggunakan pengukuran variabel numerik dan analisis statistik untuk memastikan kebenaran generalisasi prediktif teori tersebut. Penelitian yang berupaya memastikan dampak atau hubungan antara banyak variabel dikenal sebagai penelitian kuantitatif asosiatif.

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Dalam penelitian yang berupaya menjelaskan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, atau menggeneralisasi fenomena yang diteliti, data kuantitatif adalah data dalam bentuk numerik yang dapat mengukur satu atau lebih variabel.

Data primer menjadi dasar penelitian ini. Dermawan mendefinisikan data primer sebagai bahan yang belum diolah dan diperoleh dari wawancara atau keterangan langsung lainnya mengenai fenomena nyata atau fenomena implisit.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang dan keseluruhan pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 30 orang yang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner berfungsi sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan meminta responden mengisi serangkaian pertanyaan atau komentar tertulis (Sugiyono 019:199). Menggunakan 36 pertanyaan pertanyaan untuk mendapatkan data dari kuesioner skala likert. Satu item pertanyaan berkaitan dengan komunikasi, satu item berkaitan dengan disiplin kerja, dan satu item berkaitan dengan kinerja pegawai.

D. Hasil Dan Pembahasan Pengujian Instrumen Uji Valeditas

Salah satu definisi validitas kuesioner adalah sejauh mana data yang diperoleh mengevaluasi konstruk yang diklaim dimilikinya. Kuesioner secara akurat mengungkapkan data dari faktor-faktor yang diteliti. (Sugiyono 018:14) menjelaskan bahwa "validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran utama pengukuran yang dilakukan dengan instrumen itu".

Berdasarkan hasil olahan data pada *item-total statistik* yang bersumber dari 30 responden, maka diperoleh nilai koefisien r_{hitung} item- total 1 sampai 1 bernilai positif, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya bahwa pernyataan variabel X_1 , X_2 dan variabel Y dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Salah satu ukuran konsistensi suatu instrumen adalah reliabilitasnya. Hasil pengukuran berulang yang dilakukan dengan alat ukur harus konsisten.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X₁)

Penelitian (N = 30)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	12

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023).

Item pernyataan instrumen penelitian variabel komunikasi dapat disimpulkan dapat dipercaya berdasarkan temuan pengolahan data pada Tabel 4.7 yang menjelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,927 > 0,60$.

**Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)**

Penelitian (N = 30)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	12

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023).

Item pernyataan instrumen penelitian variabel disiplin kerja dianggap kredibel berdasarkan temuan pengolahan data pada Tabel 4.8 yang menjelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,931 > 0,60$.

**Tabel 3
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Penelitian (N = 30)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	12

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023).

Item pernyataan instrumen penelitian variabel kinerja karyawan dianggap kredibel berdasarkan temuan pengolahan data pada Tabel 4.9 yang

menjelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,939 > 0,60$.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2018:233) adalah untuk memastikan apakah residu yang terstandarisasi mengikuti distribusi normal. Asumsi kami bahwa nilai residu terdistribusi normal didasarkan pada tidak adanya outlier yang signifikan secara statistik. Untuk mengetahui apakah nilai residu terstandar terdistribusi normal, dapat diterapkan uji non parametrik Kolmogorov-Sminorv (K-S). Tingkat signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05 yang ditentukan dengan uji Kolmogorov-Sminorv menunjukkan bahwa data residu mengikuti distribusi normal. Jika tingkat signifikansi uji Kolmogorov-Sminorv kurang dari 0,05, maka data residu tidak mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas data ditunjukkan pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Komu nikasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Unstandar dized Residual
N		30	30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	53.2333	49.6000	53.3333	.0000000
	Std. Deviation	5.10364	7.02999	5.49817	3.66624666
Most Extreme Differences	Absolute	.226	.134	.149	.111
	Positive Negative	.147 -.226	.094 -.134	.113 -.149	.111 -.076
Kolmogorov-Smirnov Z		1.240	.736	.814	.607
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092	.651	.521	.855

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023).

Data pada residu mengikuti distribusi normal seperti terlihat pada Tabel 4.10

dimana nilai Kolmogorov-Sminorv sebesar 0,607 dan Asymp. tanda tangan. (2-tailed) adalah $0,855 > 0,05$. Gambar 4.5 menunjukkan plot probabilitas normal, yang digunakan untuk menentukan apakah nilai sisa terstandarisasi.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menyebabkan variabel independen berkorelasi tinggi, sehingga menghasilkan estimasi yang tidak akurat dan perkiraan yang tidak berguna. Dengan tidak adanya multikolinieritas pada persamaan, maka nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang mendekati 1 dan nilai TOL yang mendekati 1 menunjukkan bahwa keadaan tersebut tidak multikolinier. Tabel 4.11 menampilkan hasil pengujian.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

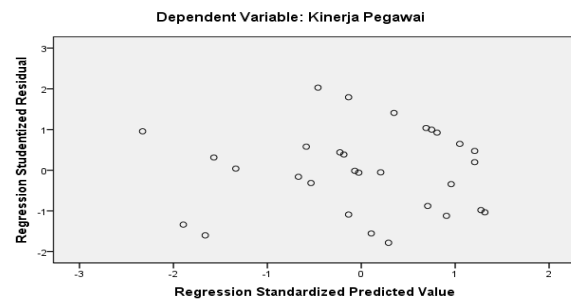
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		Tolerance
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF	
1 (Constant)	5.212	8.316		.627	.536		
Komunikasi	.649	.140	.603	4.631	.000	.972	1.000
Disiplin Kerja	.273	.102	.350	2.686	.012	.972	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan farina dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. menurut sugiyono (2018:235) adanya heteroskedasitas berarti adanya variabel yang tidak sama (konstan. Adapun hasil uji Heteroskedasitas penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedasitas
Scatterplot



Karena titik-titik data pada gambar di atas tidak mengelompok ke dalam pola tertentu, maka heteroskedastisitas tidak menjadi masalah. Oleh karena itu, model regresi memenuhi premis dasar bahwa varians residu tetap konstan di seluruh data dan tidak menjalani pemeriksaan asumsi klasik apa pun.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Apabila terdapat faktor-faktor yang berhubungan (pervariabel) yang secara signifikan mempengaruhi variabel independen dan dependen, maka uji t dapat digunakan untuk menilai pengaruh parsial dari pervariabel tersebut. Tabel 4.12 menampilkan hasil pengujian secara parsial.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara parsial dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai Kantor Pusat Distrik Fanayama. Hal ini didukung dengan: "thitung" $4,631 > 1,703$ "ttabel" untuk derajat kebebasan (df), dan tingkat signifikansi $0,094 > 0,05$, menunjukkan bahwa hubungan tersebut berpengaruh dan signifikan.

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,212	8,316		,627	,536
1 Komunikasi	,649	,140	,603	4,631	,094
Disiplin Kerja	,273	,102	,350	2,686	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial namun signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Fanayama (n=27) dengan tingkat signifikansi $0,012 > 0,05$ dan "thitung" sebesar $2,686 > 1,703$ "ttabel" untuk derajat kebebasan (df), sehingga keterkaitannya bersifat substansial.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	486,867	2	243,434	16,862	,068 ^b
1 Residual	389,800	27	14,437		
Total	876,667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Hasil uji simultan menunjukkan nilai "fhitung" sebesar 16,862 lebih besar dibandingkan dengan nilai "ftabel" yaitu sebesar 3,354. Nilai f tabel $N=30-2-1=27$ dan nilai signifikansi $0,068 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kantor Kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan mengalami pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan perhitungan melalui perangkat lunak SPSS 25.0 For Windows, nilai R² dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,555	,522	3,79961

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

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023) dengan Aplikasi SPSS 25.0 For Windows.

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,555 yang diperoleh dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja dan komunikasi mampu memberikan kontribusi sebesar 55,5% terhadap variansi variabel kinerja pegawai. Sisanya sebesar 44,5% disebabkan oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Metode Analisis Regresi

Untuk mengetahui berapa banyak faktor independen yang mempengaruhi satu variabel dependen, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, suatu teknik statistik. Dengan menggunakan persamaan regresi, kita dapat mengetahui bagaimana disiplin kerja dan jalur komunikasi terbuka mempengaruhi produktivitas:

$$Y = 5,212 + 0,649X_1 + 0,273X_2$$

Keterangan:

$$\begin{aligned} Y &= \text{Kinerja Pegawai (Variabel Terikat)} \\ a &= 5,212 \\ X_1 &= 0,649 \\ X_2 &= 0,273 \end{aligned}$$

Jika semua hal dianggap sama, peningkatan Komunikasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar

64,9%, berdasarkan koefisien regresi persamaan regresi linier sebelumnya (b1) sebesar 0,649. Selanjutnya, dengan seluruh parameter lainnya tetap, maka koefisien regresi (b2) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 27,3%.

Kesimpulan penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap produktivitas di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam (Misrania dan Maryadi 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan fokus khusus pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. Teknik penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam dengan tingkat keseriusan sebesar 99%. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,565 menunjukkan bahwa peningkatan kinerja merupakan konsekuensi dari semakin disiplinnya pekerjaan, bila komunikasi tetap terbuka. Koefisien komunikasi sebesar 0,474 menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat maka kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam juga meningkat.

D. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan temuan yang kami peroleh, dapat kami katakan dengan pasti bahwa Kantor Kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan merasakan pengaruh komunikasi dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Saya akan menjelaskannya kepada Anda di sini:

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi, menurut temuan tes parsial pertama. Kriteria signifikansinya adalah $0,094 > 0,05$, dan nilai "thitung" (4,631) lebih tinggi dari "ttabel" (1,703). Terdapat hubungan yang kuat antara sifat komunikasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas pada Kantor Kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Uji parsial terhadap kedua asosiasi tersebut, dengan tingkat signifikansi $0,012 > 0,05$, dan nilai "thitung" (2,686) lebih besar dari "ttabel" (1,703), membenarkan hal ini.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas di Kantor Distrik Fanayama Kabupaten Nias Selatan antara lain jalur komunikasi yang terbuka dan kepatuhan yang ketat terhadap aturan kerja. Temuan uji simultan (uji F) menguatkan hal tersebut, menunjukkan bahwa nilai "Fhitung" (16,862) > "Ftabel" (3,354) dan ambang batas signifikansinya adalah $0,068 > 0,05$. Oleh karena itu, kedua faktor ini mempunyai pengaruh gabungan terhadap produktivitas pekerja.

Saran

Kajian, pembahasan dan kesimpulan dikirimkan ke Kantor Kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan untuk dipastikan kinerja pegawainya memenuhi syarat. Memfasilitasi komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja dengan memberikan kata-kata penyemangat dan memastikan semua orang memahami pesan yang dimaksudkan. Meningkatkan produktivitas

semudah meletakkan landasan bagi komunikasi yang efektif.

Pimpinan Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan sebaiknya memperhatikan kinerja serta memotivasi pegawainya dalam menaati aturan yang telah diterapkan agar dapat bekerja secara maksimal, dan pegawai juga hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dengan menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang telah dimilikinya demi keberhasilan hasil kerja yang memuaskan.

Pimpinan Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan sebaiknya mengawasi pekerjaan pegawainya apakah sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan atau tidak. Jika tidak maka pegawai tersebut harus diberi teguran atau sanksi, sehingga pegawai tersebut tidak akan melakukan kesalahan yang sama dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

F. Daftar Pustaka

Afandi, Pandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ainanur, dan Satria Tirtayasa. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan PKS Sawit Langkat PT Perkebunan Nusantara IV*. Yogyakarta: Maneggio.

Astutik, Mardi. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang Mardi." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2(2): 121-40.

Darmita, Suthanaya dan. 2021. "Pengaruh

Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Camat Moutong Kabupaten Parigi Moutong." *Ekbis, Analisis, Prediksi, Dan Informasi* 22.

Desani, Asrian, Meidy Tangelica, and Winny Irida. 2019. "Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri." *Jurnal Darma Agung* 27(2): 1063.

Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Fahmi. 2013. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Deponegoro.

Guslan. 2019. "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Power Up Saguling." *Jurnal Logistik Bisnis* 1(1)

Indah Mariani, Luh Mang, and N. Sariyathi. 2017. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaipada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6(7): 244999.

Lestari.2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Adilmart- Tangerang Production Departement)." 1(1): 619

Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Meliani, and Mauli Siagian. 2022.

- “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.” 4(07): 437–49.
- Mogi. 2020. “Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bebandem Kabupaten Karangasem.”
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam. vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Pramanik, Nuniek Dewi. 2020. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Freelance Di Jagoketik . Com (The Impact of Organizational Communication and Motivation on Freelancer Performance in Jagoketik . Com).” 1(3): 213–26.
- Priansa, Donny Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/mo-delmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. NDR UMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional . *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). *Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda*. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/mo>

- [delmodel-pembelajaran-0BM3W.html](#)
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo dan Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Susilowati, Teti, and Muryanto Agus Nuswantoro. 2019. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Camat Ujungbatu." *Solusi* 17(4): 123–34.
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai "Kimia Analisis farmasi." Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Waruwu, A. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 17-30.
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1916>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9

Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1
(2022) Pengaruh Budaya Organisasi
Dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Camat
Telukdalam Kabupaten Nias Selatan:
Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias
Selatan

Zebua, N. R. (2024). Analisis Swot Pada
Usaha Rumah Makan
Nasional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa
Nias Selatan*, 7(2), 1-16.
[https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.185
5](https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1855)