

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN TANGGUL
KABUPATEN JEMBER**

Suci Islamiyah
s.islamiah2000@gmail.com
Universitas Muhammadiyah
Jember

Trias Setyowati
trias@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

Pawestri Winahyu
pawestri@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of discipline, communication and work stress on employee performance in Tanggul District, Jember Regency and whether discipline and communication variables have a significant influence on employee performance in Tanggul District, Jember Regency. The sample in this research consisted of 43 employees. The type of research used is quantitative. The population of this study were all employees of the Tanggul District Office, Jember Regency. The method for testing is by looking at the influence of the independent variable and the dependent variable using multiple linear regression in SPSS 20. The results of the research show that the results of the t test (partial) show that work discipline (X1) with a calculated t value of $3.128 < t \text{ table } 2.008$ and a significant value of $0.003 > 0.05$, work communication (X2) with a t value of $3.013 < t \text{ table } 2.008$ and a significant value of $0.005 > 0.05$, work stress (X3) with a t value of $-1.066 < t \text{ table } 2.008$ and a negative value of $0.293 > 0.05$. The results of the partial T test research yabf show that discipline and communication have a significant effect on the performance of Tanggul District employees, Jember Regency, work stress has an insignificant effect on the performance of employees of Tanggul District, Jember Regency. The adjusted R square result is 0.499% which shows that the influence given by the variables discipline (X1), communication (X2) and work stress (X3) on employee performance (Y) in Tanggul subdistrict, Jember regency, and there are other factors that influence employee performance by 50.1% in Tanggul District, Jember Regency, apart from discipline, communication and work stress, namely service and environmental influences.

Keywords: Discipline, Communication and Work Stress

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia Indonesia terus diupayakan oleh pemerintah melalui berbagai program, diantaranya melalui jalur pendidikan, baik formal, nonformal maupun informal. Dalam Undang-Undang Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003

dinyatakan bahwa adalah kewajiban bagi semua warga negara Republik Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Bila kita semua menyadari sepenuhnya kewajiban ini, kemajuan bangsa dan negara Indonesia pada masa yang akan datang bukan sekedar impian lagi.

Sumber daya manusia (SDM) publik atau lebih dikenal dengan pegawai Aparatur Sipil Negara adalah salah satu unsur yang paling vital dalam instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara mengawasi kuantitas dan mengalokasikan sumber daya finansial dan nonfinansial yang diperlukan dan menemukan seluruh tujuan dan strategi pencapaian kinerja instansi (Kadarisma, 2017). Karyawan karyawan juga harus direkrut, diseleksi, dilatih dan diatur..

Kinerja pegawai yang efektif dan efisien menciptakan motivasi kerja yang tinggi saja tetapi faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. (Hamali., 2018), Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pegawai kantor kecamatan tanggul kabupaten jember ialah banyaknya pegawai ijin dikarenakan sakit disaat masa pandemi Covid-19. Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap kedisiplin yang tentunya sangat tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Tentunya hal ini berdampak positif pada pekerjaan yang sudah ditargetkan dan dapat

diselesaikan tepat waktu. Komunikasi yang dilakukan dengan efektif dan efisien oleh sesama pegawai dapat juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Handoko., 2016), komunikasi ialah suatu proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya. komunikasi di kecamatan tanggul ialah komunikasi horizontal antara lain terlihat dari kurangnya pegawai melakukan interaksi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya penyampaian informasi kepada pegawai serta kurangnya berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah pekerjaan. Selain itu permasalahan yang terjadi di kecamatan tanggul juga terjadi komunikasi diagonal antara lain pegawai kurang menyampaikan keluhan pegawai kepada pegawai bagian mengenai pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan kurangnya pegawai menyampaikan pendapat pegawai bagian lain jika diminta pendapat.

stress kerja merupakan salah satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya. Menurut (Hariandja, 2005) bahwasannya yang menimbulkan stress kerja ialah situasi yang ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan

yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress pegawai di kecamatan tanggul kabupaten jember dan institusi dibawah naungannya dapat terlihat dari tingginya tensi emosi yang dimiliki pegawai dalam melayani, akibat permasalahan tersebut *image* dan citra kantor kecamatan tentunya akan menjadi menurun, dan bahkan banyak anggota masyarakat memiliki pendapat bahwa tugas atau pegawai yang ditempatkan dibagian pelayanan dengan sengaja memperlambat proses pelayanan.

Menurut (Mangkunegara. A. P., 2006), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performace* atau *actual performance* yaitu untuk ,kerja atau presatsi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugasnya masing-masing dalam suatu instansi pada suatu periode waktu yang sudah ditentukan, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. Kinerja pegawai kantor kecamatan tanggul kabupaten jember dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. kinerja pegawai kecamatan tanggal adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi totalitas

hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan suatu pertanyaan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember?
2. Apakah komunikasi secara parsial kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember?
3. Apakah stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember?

2. KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah perkembangan organisasi dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dapat dikategorikan kedalam sumber daya manusia terampil dan tenaga kerja tidak terampil. (Bangun, 2017). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2018) manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur dalam proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai

memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap. Kinerja pegawai menunjuk suatu kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Mathis Robert, 2002).

Kedisiplinan

Kedisiplinan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat dalam peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan mampu menjalankan kewajibannya dan tanggung jawabnya serta tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa kedisiplinan kerja adalah sikap yang para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan tindakan kedisiplinan itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus (Gibson, 2006).

Komunikasi.

(Ganyang, 2018)“komunikasi adalah menyampaikan suatu informasi atau penerimaan pesan dari seseorang kepada orang. Sedangkan menurut (Arizal, I., Sutopo, & Rahmasari, 2017) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut dapat terpengaruh untuk

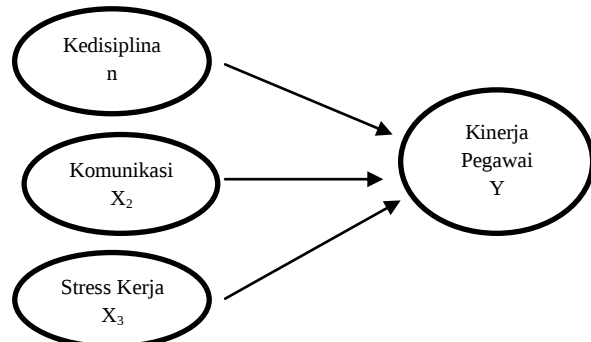
menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator.”Oleh karena itu dibutuhkan komunikasi yang baik agar penyampaian informasi tidak terjadi salah pengertian yang akan menyebabkan masalah.

Stress Kerja

(A. Y. Hamali, 2018) stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan memenuhi kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan mengenai kedisiplinan, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai, maka kerangka pemikiran teoritis yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas menyatakan bahwa ada 2 variabel, variabel dependen dan variabel independen,

1. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian dari peneliti, Variabel dependen dari kerangka konseptual diatas adalah Kinerja Pegawai (Y)
2. Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau menentukan variasi dari independen Variabel independen dari konseptual di atas adalah Kedisiplinan, Komunikasi dan Stress Kerja

Hipotesis

- H₁ : Kedisiplinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember
- H₂ : Komunikasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
- H₃ : Stress kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember

3. METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Identifikasi Variabel merupakan definisi yang dilakukan atas sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi. Dalam

penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas/*Independent Variable* (X)

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan yaitu :

- a. Kedisiplinan (X₁)
- b. Komunikasi (X₂)
- c. Stress Kerja (X₃)

2. Variabel terikat/*Dependent Variable* (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat kinerja pegawai (Y). Kinerja Pegawai adalah sesuatu yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan atau pengalaman kerja (Luthans, 2011)

Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun penelitian ini, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel diatas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu :

Variabel Bebas (X)

Variabel pada penelitian ini adalah kedisiplinan, komunikasi dan stress kerja.

a. Kedisiplinan (X₁)

Kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan oleh individu yang tentunya berada disebuah organisasi untuk mengikuti

dan mentaati praturan yang ada di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Indikator yang digunakan pada penelitian ini ialah:

1. Tanggung jawab saat bekerja
2. Absensi atau daftar kehadiran
3. Teliti saat melakukan pekerjaannya

b. Komunikasi (X_2)

Komunikasi ialah sebagai proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain baik secara langsung maupun menggunakan media sosial.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini ialah :

1. Arahan dari atasan
2. Menjaga komunikasi dengan baik
3. Koordinasi antar pegawai

c. Stress Kerja (X_3)

Yang menyebabkan stress kerja di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember ialah suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik, maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan akan mengakibatkan dirinya.

Indikator yang digunakan penelitian ini ialah:

1. Tekanan
2. Beban kerja yang dirasakan
3. Pegawai dalam melayani masyarakat

Variabel Terikat (Y)

Kinerja ialah hasil kerja yang berkualitas yang di capai oleh para karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Indikator yang digunakan pada penelitian ini ialah:

1. Tepat waktu
2. Ketepatan waktu
3. Kemampuan saat berkerja sama
4. Teliti saat bekerja
5. Memahami tugas dan tanggung jawab
6. Inisiatif dan kreatif

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mencari hubungan kausal, dimana penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut (Sugiyono., 2014)“hubungan kausal ialah hubungan yang bersifat sebab akibat”. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Populasi

Populasi adalah gabungan dari beberapa sampel yang lingkupnya atau jumlahnya lebih besar dari pada sampel. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember yang berjumlah 43 orang pegawai.

Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel

yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kecamatan Tanggul yaitu sebanyak 43 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan pengambilan sampel jumlah responden dilakukan secara (*Purposive Sampling*). Teknik *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan penelitian sampel-sampel mana yang paling sesuai, pengambilan sampel ini cenderung lebih tinggi kualitas sampelnya. Karena penelitian ini telah membuat kisi atau batasan berdasarkan kriteria tertentu yang akan dijadikan sampel penelitian. Seperti jenis pekerjaan, umur dan gender.

Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2015) Teknik pengambilan data adalah suatu langkah yang dinilai strategi dalam penelitian, karena mempunyai suatu tujuan yang utama dalam memperoleh data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Wawancara Menurut (Sugiyono, 2007) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. penelitian ini melakukan wawancara kepada Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015), di dalam penelitian ini, dalam penyebaran kuesioner dilakukan secara terjun kelapangan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.
3. Observasi Menurut (Sugiyono, 2007) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spektif bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi adalah separangkat pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang ada hubungan dengan perilaku pegawai Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item pertanyaan total Correlation	r tabel	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X1)	X1	0,652	0,301	Valid
	X2	0,729	0,301	Valid
	X3	0,729	0,301	Valid
Komunikasi Kerja (X2)	X1	0,760	0,301	Valid
	X2	710	0,301	Valid
	X3	744	0,301	Valid
Stress Kerja (X3)	X1	759	0,301	Valid
	X2	870	0,301	Valid
	X3	840	0,301	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X1	813	0,301	Valid
	X2	546	0,301	Valid
	X3	602	0,301	Valid

X4	652	0,301	Valid
X5	523	0,301	Valid
X6	775	0,301	Valid

Berdasarkan dari Tabel diatas 4.4, memperjelas setelah dilakukan uji validasi dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari 0,301 dan bernilai positif dan masing-masing item pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

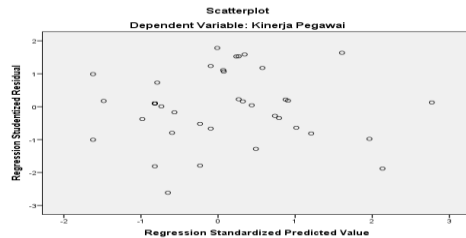
Uji Reliable

Variabel	Reliable Coefficient	Alpha	Keterangan
Kedisiplinan	3 item pertanyaan	0,481	Reliable
Komunikasi	3 item pertanyaan	0,605	Reliable
Stress Kerja	3 item pertanyaan	0,732	Reliable
Kinerja Pegawai	6 item pertanyaan	0,737	Reliable

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, Hasil uji reliable terdapat variabel Kedisiplinan sebesar 0,481, Komunikasi sebesar 0,605, Stress Kerja sebesar 0,732 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,737. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel diatas Reliable karena keseluruhan variabel memiliki nilai Alpha yang lebih besar dari 0,06 sehingga dinyatakan reliable dan layak digunakan untuk menjadi alat ukur

instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan tabel 4.6 diatas, Hasil grafik Scatterplot menunjukkan bahwa pola gambar diatas tersebut terdapat titik yang menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil olahan analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$y = 6,155 + 0,923 + 0,692 + -0,141$$

Dari persamaan regresi linier berganda, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $a = 6,155$ yaitu merupakan nilai konstanta yang ditarikan bahwa kedisiplinan (X_1) Dan Komunikasi (X_2) serta Stress Kerja (X_3) dianggap nol, maka nilai a konstanta positif.
- Nilai koefisien b_1 pada variabel Kedisiplinan (X_1) Sebesar 0,923 yang disimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tanggul. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan akan mempengaruhi kinerja pegawai yakni 0,923 satuan dengan asumsi tetap
- Nilai koefisien b_2 pada variabel Komunikasi (X_2) sebesar 0,623 yang disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Tanggul. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan akan

- mempengaruhi kinerja pegawai yakni 0,623 satuan dengan asumsi tetap
- Nilai koefisien b_3 pada variabel Stress Kerja (X_3) sebesar -0,141 yang disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif (berlawanan arah) terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Tanggul. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan akan mempengaruhi kinerja pegawai yakni -0,141 satuan dengan asumsi tetap

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,535	,499	1,610
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Komunikasi, Kedisiplinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square 0,499 atau 49,9% hal ini disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai kontribusi secara bersama-sama terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya yaitu 50,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian di kecamatan tanggul kabupaten jembar memiliki solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai dan teliti disaat melakukan pekerjaannya sehingga adanya kedisiplinan kerja yang baik diharapkan pegawai dapat mampu meningkatkan hasil kerjanya sehingga mencapai suatu tujuanya. Hasil uji linier berganda yang di olah SPSS menunjukkan bahwa Nilai koefisien b_1 pada variabel Kedisiplinan (X_1) Sebesar 0,923 yang disimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Kecamatan Tanggul. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan akan mempengaruhi kinerja pegawai yakni 0,923 satuan dengan asumsi tetap. Kedisiplinan kerja menurut kuesioner yang dilakukan oleh pegawai bahwa pegawai sudah menjalankan praturan yang ada di Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dan menerapkan indikator tanggung jawab saat bekerja, absensi atau daftar kehadiran dan teliti saat melakukan pekerjaannya.

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian di Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember bahwa pegawai dalam berkoordinasi antar pegawai mampu memberikan wawasan pengetahuan yang luas karena proses komunikasi tergantung dari adanya materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara dalam penyampaian suatu informasi atau teknik komunikasi sehingga kunci keberhasilan setiap kegiatan dalam perusahaan harus di komunikasikan dengan jelas dan dapat difahami antara satu pihak dengan pihak yang lain yang saling berhubungan, baik lisan maupun tulisan. Hasil uji regresi linier berganda yang di olah SPSS menunjukan bahwa nilai koefisien b2 pada variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,623 yang disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Tanggul. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan akan mempengaruhi kinerja pegawai yakni

0,623 satuan dengan asumsi tetap. Komunikasi kerja menurut kuesioner yang dilakukan oleh pegawai bahwa pegawai sudah menjalankan praturan yang ada di Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dan menerapkan indikator arahan dari atasan, menjaga komunikasi dengan baik, koordinasi antar pegawai.

Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji regresi linier yang di olah SPSS menunjukan bahwa Nilai koefisien b2 pada variabel Stress Kerja i (X3) sebesar -0,141 yang disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif (berlawanan arah) terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Tanggul. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan akan mempengaruhi kinerja pegawai yakni -0,141 satuan dengan asumsi tetap. peneliti dapat menyimpulkan terhadap faktor lain yang menjadikan terdapatnya berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain faktor dari kedisiplinan, komunikasi dan stress kerja juga terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kedisiplinan, komunikasi, stress kerja pada kinerja karyawan maka dapat di simpulkan :

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember, yang berarti bahwa kedisiplinan menjadi peran yang sangat penting karena

semakin bertanggung jawab saat berkerja maka pekerjaan yang sudah ditargetkan dapat diselesaikan tepat waktu pada kinerja kaeyawan

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember, yang berarti semakin adanya penyampaian komunikasi dengan baik maka dapat menciptakan kinerja karyawan sehingga koordinasi pada pegawai ini berjalan dengan mudah
 3. Stress Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember, yang berarti tingkat stress kerja harus di terapkan lagi pada pegawai dalam melayani masyarakat di kecamatan tanggul karena tingkat kepercayaannya masyarakat menjadi kurang pada kinerja pegawai di kecamatan tanggul
1. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember yaitu sebesar 50,1%.
 2. Bagi Kecamatan
Tanggul Kabupaten Jember Dari hasil penelitian diharapkan kepada instansi yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan pengambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan didalam instansi tersebut untuk mencapai tujuan yang baik.
 3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan refrensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan

DAFTAR PUSTAKA

- Arizal, I., Sutopo, & Rahmasari, A. (2017). *Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Pengawasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan* (Surabaya). PT. pelabuhan indonesia.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen SDM Hubungan Industrial*. Erlangga.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. (: Bogor). IN MEDIA.
- Gibson, J. L. et al. (2006). *“Organizations (Behavior, Structure, Processes),”* (Twelfth Ed). McGrow Hill.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: (Yogyakarta)*. CAPS.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan (Cetakan ke)* (Jakarta (ed.); jakarta). PT BUKU SERU.
- Handoko. (2016). *Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta). Liberty.
- Hariandja, M. T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta). Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kadarisma. (2017). *Manajmen Aparatur Sipil Negara*, (Depok). Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. (Yogayakart). Andi.
- Mangkunegara. A. P.. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, J. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta). Selemba empat.