

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, SIKAP KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD DI PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh :

Siswoyo Haryono¹ & Achmad Djauhari²

¹Guru Besar MSDM

²Alumni program Doktor Ilmu Manajemen UPI-YAI Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Komunikasi Interpersonal, Sikap dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan. Analisis hasil penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial untuk menyimpulkan adanya pengaruh variable eksogen terhadap endogen baik secara simultan maupun parsial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) Penelitian dilakukan selama 13 bulan terhadap 230 respondent dari populasi 327 Pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan. Uji kuesioner juga dilakukan terhadap 32 responden sebelum penelitian dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan :

(1) Secara simultan komunikasi interpersonal, sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan, (2) Komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan, (3) Sikap kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan, (4) Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan, (5) Disiplin, komunikasi interpersonal, sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan, (6) Disiplin, Komunikasi interpersonal, Sikap dan Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci : *Komunikasi Interpersonal, Sikap dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja.*

PENDAHULUAN

Sesuai Peraturan Daerah Di Provinsi Sumatera Selatan Nomor 7 Tahun 2008, tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Di Provinsi Sumatera Selatan,

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD dalam menyelenggarakan tugas, fungsi dan kewajibannya. Dinyatakan lebih lanjut bahwa Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD dan secara teknis operasional berada di bawah dan

bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan provinsi.

Dengan uraian tugas Sekretariat DPRD maka kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci sukses yang strategis bagi kinerja dewan. Pentingnya Sumber Daya Manusia Sekretariat DPRD yang kuat dan profesional, dikemukakan Asshiddiqie dalam Djoyosoekarto, dkk. (2004: iii). Menurut Asshiddiqie minimal terdapat tiga jenis SDM yang harus dipersiapkan, yaitu anggota DPRD yang berkualifikasi sebagai *professional politicians*, dukungan dari para staf ahli yang profesional (*professional supporting expert advisors*), dan staf administrasi yang profesional (*professional administrative staff*). Walaupun ketiganya mempunyai kedudukan, tugas, dan wewenang yang berbeda, namun ketiga-tiganya dapat memerankan diri sebagai agen demokratisasi yang saling mengisi dan melengkapi karena sikap, pendapat dan pemikiran, serta perilakunya yang satu kategori, yakni sama-sama menjunjung tinggi dan mengacu kepada demokrasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam rangka upaya peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Komunikasi pegawai belum optimal sebagaimana yang diharapkan, dan diidentifikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
2. Motivasi kerja pegawai masih rendah sehingga diduga berpengaruh terhadap belum optimalnya Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
3. Sikap pegawai yang belum optimal, sehingga diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja dan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
4. Disiplin kerja pegawai yang masih rendah sehingga mempengaruhi belum optimalnya Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
5. Kemampuan kerja (*ability*) pegawai belum optimal sehingga diprediksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan.
6. Sistem nilai pegawai yang belum optimal, sehingga diduga berpengaruh terhadap disiplin Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
7. Budaya organisasi masih rendah sehingga diduga berpengaruh terhadap kinerja para pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
8. Komunikasi interpersonal belum efektif sehingga diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
9. Kompensasi yang diterima pegawai belum memuaskan pegawai, sehingga diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.

10. Kepuasan kerja pegawai belum terwujud sehingga diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
11. Gaya kepemimpinan belum sesuai dengan harapan atau kondisi pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
12. Manajemen karir pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan belum optimal.

Tujuan Penelitian

Sesuai perumusan masalah penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik setiap variabel yang diteliti serta menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh sikap kerja terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh komunikasi interpersonal, sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
6. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
7. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Di Provinsi Sumatera Selatan.
8. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan.
9. Pengaruh disiplin kerja, komunikasi interpersonal, sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan

Metodologi

Komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar individu-individu, komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antardua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula. (Suranto, 2011 : 3).

Menurut Ndraha (2002 : 33) sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Ia menunjukkan arah, potensi dan dorongan menuju sesuatu itu. Dalam hubungannya dengan pengertian sikap, Kottler (2002 : 200) menyatakan bahwa sikap (*attitude*) adalah evaluasi, perasaan emosional, dan kecenderungan tindakan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dan bertahan lama dari seseorang terhadap suatu obyek atau gagasan.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. (Rosidah, Sulistiyani, 2009 : 76).

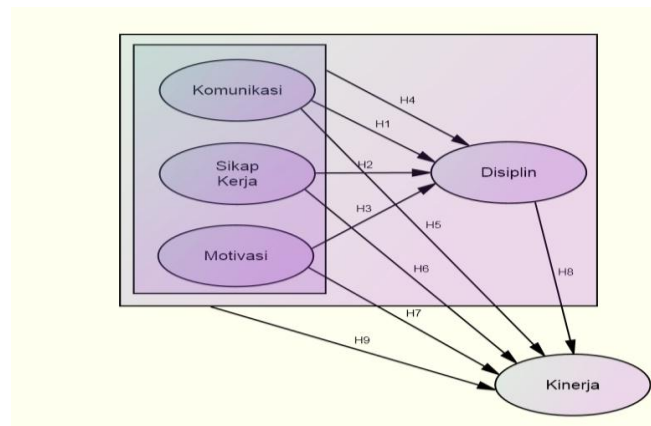
Menurut Rivai (2004: 444) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ditegaskan lebih lanjut bahwa disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Davis (2000 : 366) sebagaimana dalam Mangkunegara (2001 : 129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Mangkunegara (2001 : 136) mendefinisikan disiplin diri sebagai usaha seseorang untuk mengendalikan

reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu.

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. (Yuniarsih, 2009 : 161).

Menurut Gibson, Ivancecch, dan Donnell (2000 : 362) kinerja adalah: "*the desire of any employees behavior performance.*" Menurut Smith sebagaimana dalam Sedarmayati (2001 : 50): "*Performance is output drive from processes human or otherwise.*" Definisi ini membatasi pengertian kerja sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses manusia atau lainnya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pendekatan survey dengan pendekatan Analisis Statistik *deskriptif dan Statistik kuantitatif (inferensial)*. Penelitian menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Analisis statistik deskriptif setiap variabel dengan alat bantu program SPSS versi 20. Analisis inferensial menggunakan model *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan program computer

LISREL 8.8 Data yang berasal dari kuesioner menggunakan skala likert dengan jenis interval

Populasi penelitian adalah 327 Pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan. Uji kuesioner juga dilakukan terhadap 32 responden sebelum penelitian dilakukan Setelah data terkumpul (kuesioner) maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data untuk pengujian hipotesis penelitian

menggunakan model Structure Equation Model (SEM).

Pembahasan

Pengujian validitas indikator dan dimensi dari konstruk dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai muatan faktor standar dari masing-masing indikator maupun konstruk dalam model keseluruhan (Full Model). Indikator maupun Konstruk dinyatakan valid apabila memiliki nilai muatan faktor standar lebih besar dari 0,7. Sedangkan Reliabilitas (*reliability test*) menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Tingkat reliabilitas yang diterima adalah apabila nilai *Construct Reliability* $\geq 0,7$ dan nilai *Variance Extract* $\geq 0,5$ meskipun harga tersebut bukanlah sebuah harga “mati” (Ferdinand, 2006 dalam Mariam, 2009:51) Pengujian validitas dan realibilitas untuk masing-masing item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel. 1. Hasil Uji Validitas Indikator dan Reliabilitas Konstruk dalam Ful Model

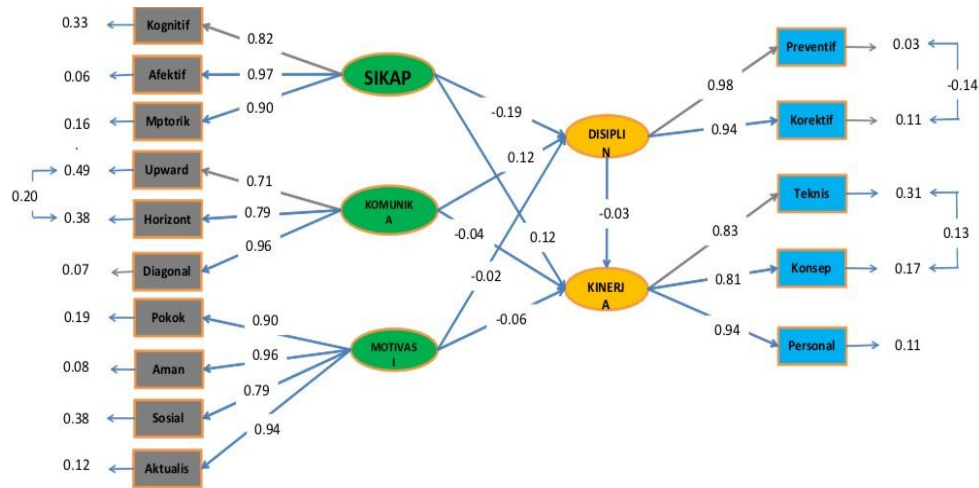
NO		λ ;	λ^2	Error= $1-\lambda^2$	$CR=\frac{(\sum\lambda)^2}{((\sum\lambda)^2 + \sum Error)}$;	$VE=\frac{(\sum\lambda^2)}{((\sum\lambda^2) + \sum Error)}$;	KET.
		$\lambda \geq 0,5$			CR $\geq 0,7$	VE $\geq 0,5$	
1	KOMUNIKA				0,87	0,69	Reliabilitas Baik
	Upward	0,71	0,51	0,49			Valid
	Horizont	0,79	0,62	0,38			Valid
	Diagonal	0,96	0,93	0,07			Valid
	Σ	2,46	2,06	0,94			
2	SIKAP				0,93	0,81	Reliabilitas Baik
	Kognitif	0,82	0,67	0,33			Valid
	Afektif	0,97	0,94	0,06			Valid
	Motorik	0,90	0,82	0,18			Valid
	Σ	2,69	2,43	0,57			
3	MOTIVASI				0,94	0,81	Reliabilitas Baik
	Pokok	0,90	0,81	0,19			Valid
	Aman	0,96	0,92	0,08			Valid
	Sosial	0,79	0,62	0,38			Valid
	Aktualis	0,94	0,88	0,12			Valid
Σ	3,59	3,23	0,77				
4	DISIPLIN				0,96	0,93	Reliabilitas Baik
	Preventi	0,98	0,97	0,03			Valid
	Korektif	0,94	0,89	0,11			Valid
	Σ	1,92	1,86	0,14			
5	KINERJA				0,92	0,80	Reliabilitas Baik
	Teknis	0,83	0,69	0,31			Valid
	Konsep	0,91	0,83	0,17			Valid
	Personal	0,94	0,89	0,11			Valid
	Σ	2,68	2,41	0,59			

Sumber: Data Primer Diolah. 2012.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh dimensi dari konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai faktor muatan standar (*standardized loading factor*) diatas 0,5 bahkan diatas 0,7. Adapun *Construct Reliability (CR)* dari seluruh konstruk diatas 0,7 dan *Variance Extract (VE)* seluruhnya diatas 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi dan varibel penelitian dalam *Ful Model* memiliki reliabilitas dan validitas yang baik

Pengujian Model Struktural

Setelah dilakukan pengujian measurement model, langkah berikutnya adalah melakukan mengujian model structural (*Structural Model*). Ada dua tahap yang dilakukan dalam pengujian model struktural yaitu uji kecocokan model dan pengujian hipotesis atau uji signifikansi koefisien jalur (*path coefficient*).



Chi Square = 96.53, df = 82, P-Value = 0.13024, RMSEA = 0.028

Gambar 2. Estimasi Full Model Struktural-Setelah Modifikasi

Tabel 2. Goodness of fit Index Model Struktural

No	Goodness Of Fit Index	Hasil Penelitian	Cut off Value (Nilai Batas)	Kesimpulan
1	χ^2 -chi square	96,53	$\leq \alpha$.df (lebih kecil dari Chi square table)	Fit
2	Significance probability	0,13	$\geq 0,05$	
3	GFI	0,98	$\geq 0,90$	Fit
4	AGFI	0,97	$\geq 0,90$	Fit
5	CFI	0,99	$\geq 0,90$	Fit
6	NNFI/TLI	0,98	$\geq 0,90$	Fit
7	RMSEA	0.028	$\leq 0,08$	Fit
8	RMR	0.028	$\leq 0,05$	Fit

Berdasarkan hasil pada tabel 2, di atas mengindikasikan bahwa model secara keseluruhan (Full Model) mempunyai *goodness of fit* yang baik, yang berarti seluruh model struktural yang dihasilkan merupakan model yang Fit

Pengujian Hipotesis

Setelah semua asumsi dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian 9 hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *t-Value* Tabel (1.96) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan LISREL 8.8 sebagaimana terlihat dalam dua Persamaan Struktural berikut :

Persamaan Sub-struktural 1

$$\text{DISIP} = -0.38 * \text{KOMUN} - 0.018 * \text{SIKAP} + 0.21 * \text{MOTIVASI} + \text{Errorvar.} = 0.27, R^2 = 0.051$$

(0.094)	(0.11)	(0.040)	(0.024)
2.20	.56	-0.44	11.43

Persamaan Sub-struktural

$$\text{KINERJA} = -0.013 * \text{KOMUN} - 0.026 * \text{DISIPL} - 0.052 * \text{SIKAP} - 0.031 * \text{MOTIVI} + \text{Errorvar.} = 0.075, R^2 = 0.0087$$

(0.026)	(0.023)	(0.070)	(0.051)	(0.022)
-0.51	-1.09	-0.74	-0.61	3.33

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan gambar 2, yang menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Path	Estimasi/ Koef Regresi	Nilai -t	Simpulan	Result
H1. Komunikasi → Disiplin Kerja	0.12	2.20	Berpengaruh	H1 Diterima
H2. Sikap → Disiplin Kerja	-0.19	-3.56	Tidak Berpengaruh	H2 Ditolak
H3. Motivasi kerja → Disiplin Kerja	-0.02	-0.44	Tidak Berpengaruh	H3 Ditolak
H5. Komunikasi → Kinerja Pegawai	0.12	-0.51	Tidak Berpengaruh	H5 Ditolak
H6. Sikap → Kinerja Pegawai	0.12	-0.74	Tidak Berpengaruh	H6 Diterima
H7. Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0.12	-0.61	Tidak Berpengaruh	H7 Ditolak
H8. Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	-0.03	-1.09	Tidak Berpengaruh	H8 Ditolak

Kesimpulan

Terdapat pengaruh Komunikasi interpersonal dan signifikan terhadap disiplin pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan akan semakin tinggi disiplin kerjanya.

Tidak terdapat pengaruh Sikap kerja terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan menghendaki adanya kebebasan dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin banyak aturan terhadap pegawai maka akan kontraproduktif dan justru akan menurunkan tingkat kedisiplinan pegawai.

Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut menandakan bahwa apapun motivasi yang diberikan kepada pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan tidak akan merubah disiplin

kerjanya tanpa adanya dukungan faktor komunikasi interpersonal yang baik dan sikap kerja yang baik pula.

Karena hasil pengujian memenuhi kriteria GOF maka H_0 ditolak, dan terima H_1 . Secara bersama-sama (simultan) komunikasi interpersonal, sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut menandakan bahwa peningkatan disiplin pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan akan terjadi apabila didukung oleh komunikasi interpersonal yang baik, sikap kerja yang baik dan adanya motivasi kerja dari para pegawainya.

Tidak terdapat pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut menandakan bahwa bagaimanapun baiknya komunikasi interpersonal dilingkungan Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan tidak akan merubah kinerjanya tanpa adanya dukungan faktor disiplin pegawai, sikap kerja dan adanya motivasi kerja pegawainya.

Tidak terdapat pengaruh Sikap kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut menandakan bahwa bagaimanapun baiknya sikap kerja yang dimiliki pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan tidak akan merubah kinerjanya tanpa adanya dukungan faktor komunikasi, disiplin pegawai, dan adanya motivasi kerja pegawainya.

Tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut menandakan bahwa apapun motivasi yang diberikan kepada pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan tidak akan merubah kinerjanya tanpa adanya dukungan faktor komunikasi, disiplin pegawai, dan adanya sikap kerja yang baik dari pegawainya.

Tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut menandakan bahwa bagaimanapun aturan disiplin yang diterapkan kepada pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan tidak akan merubah kinerjanya tanpa adanya dukungan faktor komunikasi interpersonal yang baik, sikap kerja yang baik dan adanya motivasi kerja pegawainya.

Karena hasil pengujian memenuhi kriteria GOF. maka Disiplin kerja, komunikasi interpersonal, sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan. Hal tersebut menandakan bahwa peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan akan terjadi apabila didukung oleh disiplin kerja dari pegawainya, komunikasi interpersonal yang baik, sikap kerja yang baik dan adanya motivasi kerja dari para pegawainya.

Rekomendasi

Pimpinan secara simultan harus meningkatkan secara terus menerus komunikasi interpersonal dan sikap kerja para pegawai dengan berbagai teknik dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai melalui pelatihan-pelatihan dan praktek lapangan atau studi banding.

Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai diperlukan komunikasi interpersonal yang baik karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai dapat melalui hal-hal sebagai berikut ; 1. Membuat jadwal kerja, 2. Memberikan tugas sesuai dengan kemampuan, 3. Membuat Standar Operasi, 4. Sanksi bagi yang melanggar, 5. Membuat peraturan-peraturan kerja, 6. Memberikan peringatan.

Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai diperlukan juga sikap kerja yang baik dari para pegawai karena berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai dapat melalui hal-hal sebagai berikut ; 1. Meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan, 2. Meningkatkan pemahaman tentang pekerjaan, 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, 4. Meningkatkan percaya diri, 5. Menjaga kepercayaan yang diberikan, 6. Berperilaku positif, 7. Berorientasi tugas, 8. Menjalankan tugas dengan baik, 9. Bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan.

Walaupun motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai namun motivasi kerja tetap perlu ditingkatkan dan komunikasi interpersonal serta sikap pegawai tetap perlu dilakukan secara sungguh-sungguh agar kinerja pegawai meningkat.

Para pemimpin hendaknya secara simultan meningkatkan disiplin kerja, komunikasi interpersonal, sikap kerja dan motivasi kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan berbagai teknik dan pelatihan serta praktek lapangan atau studi banding.

REFERENSI

- Afdhal, Ahmad, Fuad, 2003, *Ide Kreatif Dari Kepemimpinan Hingga Motivasi*, Jakarta, Grasindo.
- Davis, Keith, 2000, *Human Behavior Resources and Personnel Management*, McGraw-Hill.
- Ferdinand, A.T., 2002, *SEM Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian Tesis dan Disertasi*, Edisi 2, Semarang. BP Undip.
- Gibson, James L, Ivancecich, John M, Donnely James H, 2000, *Organization Behavior, Structure, Process*, Texas. Business Publications Inc.,
- Kotler, Philip, 2002, *Manajemen Pemasaran*, Alih Bahasa, Jakarta. Prenhallindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu, 2002, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Suranto, 2011, *Komunikasi Interpersonal*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Yuniarsih, Suwanto, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung,