

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PENGADILAN TINGGI PALEMBANG**



**Nama : Artha Adji Nugraha
NIM : 212018199**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PENGADILAN TINGGI PALEMBANG**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Artha Adji Nugraha
NIM : 212018199**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	Artha Adji Nugraha
NIM	212018199
Fakultas	Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	Manajemen
Konsentrasi	Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang

Dengan ini saya menyatakan

Karya tulis ini adalah asali dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.

Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.

Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 9 Agustus 2023


 i Nugraha

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

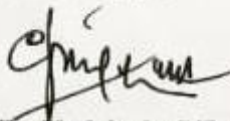
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang

Nama : Arthe Adji Nugraha
NIM : 212018199
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2023

Pembimbing 1,



DR. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203

Pembimbing 2,



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 0110128301

Mengetahui,

Dekan

a.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. "Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."
(Q.S. Al Insyirah 5)
2. "Jangan mencoba membandingkan dirimu dengan orang lain. Jika kamu melakukannya sama saja kamu menghina dirimu sendiri".
(Adolf Hitler)
3. "Berpikirlah ribuan kali sebelum anda mengambil keputusan".
(Adolf Hilter)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kepada orang tua saya, Bapak saya Milwan Azhari dan Ibu saya Nurlela.
2. Kepada kedua kakak saya, Ayuk Mitha dan Cek Wenny
3. Almamater yang saya banggakan.



HALAMAN PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku. Bapak saya (Milwan Azhari) dan ibu saya (Nurlela) tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

5. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Mister Candra, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kepala Kantor Pengadilan Tinggi Palembang sebagai responden yang telah membantu dalam penyusunan skripsi saya.
9. Keluarga tercinta yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
10. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
11. Kepada teman-teman angkatan 2018 yang masih berkuliah ataupun sudah wisuda.
12. Kepada seluruh rekan-rekan KKN 59 Posko 202 Desa Pajar Bulan

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, 9 Agustus 2023

Artha Adji Nugraha

DAFTAR TABEL

- Tabel I.1 Jumlah Jawaban Dari Responden Terhadap Kinerja Pegawai
Tabel I.2 Jumlah Jawaban Dari Responden Terhadap Komunikasi Organisasi
Tabel I.3 Jumlah Jawaban Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja
Tabel III.1 Definisi Oprasional Variabel Penelitian
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Pegawai Berdasarkan Bagian Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang
Tabel IV.1 Daftar Pengadilan Wilayah Hukum Provinsi Sumatera Selatan
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas
Table IV.3 Hasil Uji Reliabilitas
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Organisasi (X1)
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda Coeficient
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan) Anova
Tabel IV.13 Hasil Uji t Koefisien
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

DAFTAR GAMBAR

- Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisisioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Tabel Distribusi Frekuensi

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Plagiarisme

Lampiran: Biodata Penulis

ABSTRAK

Artha Adji Nugraha / 212018199 / Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang secara simultan dan parsial. Populasi dari penelitian ini berjumlah 94 orang pegawai dan sampel berjumlah 76 orang pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi, dengan tingkat signifikan 5%. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang. Hasil koefisien determinasi dari pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dengan besar sumbangan yang dihasilkan 77,0 % sedangkan sisanya sebesar 23,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Artha Adji Nugraha / 212018199 / The Influence of Organizational Communication and Work Discipline on the Performance of Palembang High Court Employees.

The purpose of this study is to determine the effect of organizational communication and work discipline on the performance of Palembang High Court employees simultaneously and partially. The population of this study amounted to 94 employees and the sample amounted to 76 employees. The type of research used is associative research. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, F test, t test, and coefficient of determination, with a significant level of 5%. The results of multiple linear regression analysis showed that organizational communication variables and work discipline had a positive effect on the performance of Palembang High Court employees. The results of the F test show that there is a significant influence of organizational communication and work discipline on the performance of Palembang High Court employees. The results of the t test show that there is an influence of organizational communication and work discipline on the performance of Palembang High Court employees. The results of the coefficient of determination of the influence of organizational communication and work discipline were able to explain the changes that occurred in employee performance with a large contribution generated 77.0% while the remaining 23.0% was explained by other variables not included in this study.

Keywords: Employee Performance, Organizational Communication, Work Discipline

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii.
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii.
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Kepustakaan	Error! Bookmark not defined.
1. Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
2. Komunikasi Organisasi	Error! Bookmark not defined.
3. Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
B. Penelitian Sebelumnya	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Lokasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Operasionalisasi Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E. Data yang Diperlukan	Error! Bookmark not defined.
F. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Gambaran Umum Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2. Gambaran Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel	Error! Bookmark not defined.
4. Teknik Analisis.....	Error! Bookmark not defined.
B. Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	10
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dari pelaksanaan operasional organisasi yang harus dioptimalkan fungsinya, selain itu memegang peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2019:84) Sumber daya manusia harus dikembangkan dengan terencana dan berkelanjutan untuk memperoleh hasil kinerja yang maksimal dan optimal sesuai dengan tujuan dari organisasi itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017:9) Kinerja adalah pencapaian yang ditunjukkan seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Priansa (2018:270) Kinerja pegawai adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Maka, kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang sesuai dengan kualitas, kuantitas, hubungan antar pegawai serta tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2020:213-226) Komunikasi organisasi adalah pemindahan pesan atau informasi pemahaman dan pengertian

didalam organisasi dari seorang individu kepada sesuatu atau dari seseorang kepada individu atau kelompok lainnya.

Menurut Amaludin (2020:35) Komunikasi organisasi merupakan sebuah proses pengiriman dan penerimaan pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal yang ada di suatu organisasi. Maka, komunikasi merupakan hal yang sangat penting didalam organisasi untuk melaksanakan pengiriman dan penerimaan pesan antar pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:129) Disiplin kerja merupakan pelaksanaan dari manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:50) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mampu untuk mempengaruhi pegawai mau menuruti segala ketentuan yang berlaku di dalam organisasi.

Pengadilan Tinggi Palembang (disingkat PT Palembang) adalah salah satu pengadilan tingkat banding yang berada di lingkungan Peradilan Umum. Yurisdiksi Pengadilan Tinggi Palembang adalah Provinsi Sumatera Selatan. Pengadilan Tinggi (PT Palembang) didirikan pada 8 September 1964, dengan dasar hukum UU Nomor 11 Tahun 1964. Beralamat di Jalan Jenderal Sudirman KM 3,5 Palembang, Pahlawan, Kemuning, Pahlawan, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151. Email: info@pt-palembang.go.id. Telepon/Fax (0711)311666-(0711)352900.

Tabel I.1
Rencana Strategis Tahun 2020-2024 Pengadilan Tinggi Palembang

Indikator Kerja	Target				
	2020	2021	2022	2023	2024
Persentase sisa perkara perdata yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase sisa perkara pidana yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase sisa perkara pidana khusus yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase perkara perdata yang diselesaikan tepat waktu	87%	88%	89%	90%	91%
Persentase perkara pidana yang diselesaikan tepat waktu	87%	88%	89%	90%	91%

Sumber: Pengadilan Tinggi Palembang 2023

Namun pada prosesnya terjadi sebuah fenomena yang terjadi pada saat penanganan kasus dalam bentuk laporan yang diterima pimpinan tidak sesuai dengan kuantitas dan kualitas standar pengerjaan, dan terdapat hubungan antar pegawai yang kurang harmonis akibat adanya perbedaan dalam hal status, jabatan, maupun usia. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada pada Pengadilan Tinggi Palembang.

Tabel I.2
Jumlah Jawaban Dari Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
	Kinerja Pegawai(Y)		
1	Dalam mengerjakan tugas, pegawai selalu memperhatikan kuantitas sebelum memberikan laporan kepada pimpinan. (Kuantitas)	13	17
2	Hasil kuantitas dari pekerjaan yang pegawai lakukan lebih baik dari rekan kerjanya. (Kuantitas)	12	18
3	Pegawai selalu mengerjakan sesuai kualitas yang ditentukan. (Kualitas)	8	22
4	Rekan kerja mengerjakan tugas lebih berkualitas. (Kualitas)	9	21
5	Pegawai akan bekerjasama dengan rekan kerjanya untuk mengerjakan tugas yang sulit. (Hubungan antar pegawai)	11	19
6	Pegawai akan berkonsultasi dengan rekan kerja dan pimpinannya terlebih dahulu dalam melaksanakan tugas. (Hubungan antar pegawai)	14	16

Sumber: Kuesioner Pra Riset 2023

Kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang masih sangat rendah bila dilihat dari hasil *survey* pada 30 pegawai, didapatkan informasi bahwa pegawai kurang memperhatikan kuantitas bekerja sebelum memberikan laporan kepada pimpinan, pegawai belum mampu melaksanakan pekerjaan melebihi kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh rekan kerjanya, dan pegawai belum mampu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh atasan, dan ada pegawai yang belum mampu mengerjakan tugas lebih berkualitas dibandingkan dengan rekan kerjanya lainnya, dan ada pegawai belum mau untuk bekerjasama dengan rekan kerja untuk mengerjakan tugas yang sulit, serta pegawai masih segan untuk berkonsultasi dengan rekan kerja dan pimpinan untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Adanya perilaku pimpinan yang cenderung tidak adil dalam pembagian tugas kerja yang sering menitik beratkan kepada bawahan tertentu saja (terutama yang mau bekerja sedangkan yang kurang berkinerja tidak diberdayakan). Adanya perilaku rekan kerja yang cenderung memberikan komentar dan pandangan negatif terhadap pegawai yang berkinerja sangat baik tanpa sepengetahuannya. Hal ini berakibat pada terganggunya kesehatan mental dan fisik pegawai tersebut sehingga proses penyelesaian tugas pokok cenderung berlangsung sangat emosional dan tidak maksimal.

Masih sering terjadinya komunikasi yang kurang lancar dalam proses pelaksanaan kerja yang menyebabkan miskomunikasi antara atasan

dan bawahan. Hal tersebut menyebabkan sulitnya bawahan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan pada Pengadilan Tinggi Palembang,

Terjadinya kegagalan berkomunikasi diantara pegawai dan pimpinan yang disebabkan oleh keseganan pegawai dalam memberi masukan dan berdiskusi tentang tugas dengan pimpinan yang disebabkan oleh perbedaan usia, status, jabatannya di dalam organisasi. Perbedaan penggunaan bahasa daerah yang digunakan belum secara optimal dikuasai oleh pimpinan organisasi menghambat proses pemberian perintah dan memotivasi pegawainya. Sesama pegawai jarang untuk berdiskusi satu sama lain dan saling memberikan kritik akibat perbedaan dari karakter pegawai satu sama lain.

Tabel I.3
Jumlah Jawaban Dari Responden Terhadap Komunikasi Organisasi

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Komunikasi Organisasi (X2)			
1	Pegawai memberi masukan kepada pimpinan (Komunikasi Keatas)	4	26
2	Pegawai mendapatkan kemudahan ketika ingin berdiskusi tentang tugas dengan pimpinan. (Komunikasi Keatas)	10	20
3	Peimimpin memberikan perintah secara optimal kepada pegawai. (Komunikasi Kebawah)	7	16
4	Pimpinan sering memotivasi pegawai secara optimal. (Komunikasi Kebawah)	9	21
5	Pegawai berdiskusi dengan sesama rekan kerjanya. (Komunikasi Horizontal)	11	19
6	Pegawai memberikan kritik dan saran kepada rekan kerjanya. (Komunikasi Horizontal)	12	18

Sumber: Kuesioner Pra Riset, 2023

Komunikasi Organisasi di Pengadilan Tinggi Palembang masih sangat rendah bila dilihat dari hasil *survey* pada 30 pegawai. Masih terdapatnya pegawai tidak berani memberi masukan kepada pimpinan,

dan pegawai juga belum mendapatkan kemudahan ketika ingin berdiskusi tentang tugas dengan pimpinan, serta pegawai merasa pimpinan belum memberikan perintah secara optimal. Sebagian merasakan pimpinan belum memotivasi pegawai secara optimal, dan pegawai juga jarang berdiskusi dengan rekan kerjanya, seta pegawai jarang memberikan kritik dan saran kepada rekan kerjanya.

Terjadi penurunan disiplin kerja banyak pegawai yang bekerja belum sesuai dengan visi-misi organisasi, pegawai sering bekerja tidak sesuai tugas pokok fungsinya. Pegawai belum mampu bekerja belum sesuai dengan kemampuannya dan standar organisasi, pegawai juga kurang mampu untuk mempertahankan hasil pekerjaannya sesuai standar organisasi. Pegawai terpengaruh oleh perilaku pimpinannya yang jarang menaati peraturan, pimpinan sering kurang teliti dan hati-hati ketika bekerja.

Tabel I.4
Jumlah Jawaban Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Disiplin Kerja (X2)			
1	Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan visi-misi organisasi (Tujuan)	11	19
2	Pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok fungsinya (Tujuan)	6	24
3	Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan standar organisasi (Kemampuan)	13	17
4	Pegawai mempertahankan hasil kerja yang sesuai standar organisasi (Kemampuan)	10	20
5	Pegawai menaati peraturan sebagaimana yang dilakukan pimpinan seperti datang tepat waktu (Keteladanan Pimpinan)	8	22
6	Pegawai selalu bekerja secara teliti dan hati-hati seperti pimpinannya (Keteladanan Pimpinan)	9	21

Sumber: Kuesioner Pra Riset, 2023

Disiplin kerja di Pengadilan Tinggi Palembang masih sangat rendah bila dilihat dari hasil *survey* pada 30 orang pegawai. Pegawai

belum melaksanakan pekerjaan sesuai dengan visi-misi organisasi, dan pegawai juga belum bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sebagian pegawai belum bekerja sesuai dengan kemampuan dan standar yang ditetapkan organisasi, serta masih ada pegawai yang belum mampu mempertahankan hasil kerjanya. Terdapat beberapa pegawai sering terlambat datang, dan pegawai berkerja kurang teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya akibat dituntut pimpinan untuk cepat melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang
2. Untuk mengetahui komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Palembang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan juga menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat menjadi acuan dan masukan untuk menentukan kebijakan dimasa yang akan datang bagi pimpinan Kepala Kantor Pengadilan Tinggi Palembang

3. Bagi Almamater/Universitas

Penelitian ini dapat menjadi sebuah informasi, wawasan, dan referensi baru yang dapat berguna bagi kalangan mahasiswa/i dari Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing. In Journal of Business Economics and Management Journal Homepage: <https://journal.irpi.or.id/index.php/ijbem>
- Amaludin, (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Jurnal Ilmiah Ekonomika, 13(2).
- Asiati, dkk, D. I. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang: NoerFikri.
- Busro, Muhammad (2020) Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta; Prenadamedia Group. In Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi e-ISSN 2745-7281 Vol. 4, No.2, April 2023. <https://journal.jis-institute.org/index.php/jbme/article/download/1110/722>
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enny, W. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (M. W Erma; Ed.1). UBHARA Manajemen Press. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i2.1227>
- Hakim, Naiboho, T., & Simamora, C. H. (2019). Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Parulian Medan. *JURNAL STINDO PROFESIONAL, Volume V*
- Hardjana, Andre. (2016). Komunikasi Organisasi, Strategi dan Kompetensi. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Hasan, Iqbal. (2015). Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif). Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada. In Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX p-ISSN: 2622-5204 Volume 4 Nomor 2 (2021) e-ISSN: 2622 - 5190 www.methonomi.net <https://methonomi.net/index.php/jm/article/view/207>
- Kasmir, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kasmir, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSAD
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung. *In* *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi* e-ISSN 2745-7281 Vol. 4, No.2, April 2023. <https://journal.jis-institute.org/index.php/jbme/article/download/1110/722>
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2020) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Organisasi*, Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Parwoto. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Universitas Islam Batik Surakarta*, Vol. 17, No. 2. Diakses 15 juli 2019. <https://ejournal.unisrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17304>.
- Pramanik, N.D., (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Freelance di Jagoketik.com*. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, I (3), pp.213-226. *In* *Journal of Business Economics and Management Journal* Homepage: <https://journal.irpi.or.id/index.php/ijbem>
- Priansa, Juni Donni (2018) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabet. *In* *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi* e-ISSN 2745-7281 Vol. 4, No.2, April 2023. <https://journal.jis-institute.org/index.php/jbme/article/download/1110/722>
- Purwanti, & Angga Mardian. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3, No.2. Universitas Pelita Bangsa. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/2572/1188>.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2017). *Organizational Behavior 1 (diterjemahkan oleh Erly Suandy)*. Jakarta: Salemba 4.
- Sugiono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Magetan: Deepublish.
- Suryaningtyas, & Oktafiani, F. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Simpolarjo*. *In* *Sasanti Journal of Economic And Business* (Vol. 1, Issue 1).

- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Pustaka Media* (Ed.1, Vol. 53, Issue 1). Pustaka Media. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i2.1227>
- Waworuntu, Bob. (2016). Perilaku Organisasi Beberapa Model dan Submodel. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. In *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* p-ISSN: 2622 – 5204 Volume 4 Nomor 2 (2021) e-ISSN: 2622-5190 www.methonomi.net
<https://methonomi.net/index.php/jm/article/view/207>