

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTARA  
PIMPINAN DAN BAWAHAN TERHADAP DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI  
SUMATERA BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Sosial Politik Program Studi Ilmu  
Administrasi Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Administrasi Negara*



Oleh

**HARIES SAFITRA**

**NIM/BP : 55062/2010**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK  
FAKULTAS ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2014**

## HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan dan Bawahan  
Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM  
Provinsi Sumatera Barat.  
Nama : Haries Safitra  
NIM/BP : 55062/2010  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Sosial Politik  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 21 Juli 2014

Disetujui Oleh:

**Pembimbing I**

  
Adri Prinaldi, S.H., M.Hum., Ph.D  
NIP. 19700212 199802 1 001

**Pembimbing II**

  
Zikri Alhadi, S.IP., M.A  
NIP. 19840606 200812 1 003

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

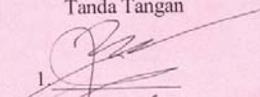
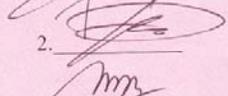
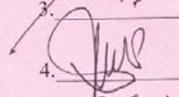
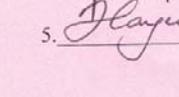
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Padang  
Pada hari Senin 21 Juli 2014 pukul 13.00 s/d 15.00 WIB

### Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan dan Bawahan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat

Nama : Haries Safitra  
NIM/BP : 55062/2010  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Sosial Politik  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 21 Juli 2014

#### Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Aldri Frinaldi, S.H., M.Hum., Ph.D	1. 
Sekretaris	: Zikri Alhadi, S.IP., M.A	2. 
Anggota	: Afriva Khaidir, S.H., M.Hum., MAPA., Ph.D	3. 
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	4. 
Anggota	: Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si	5. 

Mengesahkan :  
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syatri Anwar, M.Pd  
NIP. 19621001 198903 1 002

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Haries Safitra

NIM/BP : 55062/2010

Tempat/Tanggal Lahir : Padang, 26 April 1991

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan dan Bawahan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Padang, 21 Juli 2014  
Saya yang menyatakan



**Haries Safitra**  
BP/NIM : 2010/55062

## ABSTRAK

**Haries Safitra : 2010-55062, Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan dan Bawahan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Latar belakang dilakukannya penelitian ini karena disiplin kerja pegawai di instansi tersebut masih belum terlihat optimal dikarenakan kurang terjalannya hubungan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Dengan populasi penelitiannya yaitu pegawai di lingkungan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan berada pada kategori cukup, dimana diperoleh nilai TCR komunikasi interpersonal sebesar 70,52% . Sedangkan tingkat disiplin kerja pegawai berada pada kategori baik, dengan perolehan nilai TCR sebesar 80,38%. Dari hasil uji hipotesis , terdapat pengaruh komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Sedangkan hasil uji hipotesis dengan analisis regresi sederhana diperoleh nilai R sebesar 0,420 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,165. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Besar pengaruh tersebut adalah 16,5 % sementara itu 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur yang tak terhingga penulis ucapkan atas curahan karunia dan ridho Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan dan Bawahan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat**". Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada program studi Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Sosial Politik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dan membimbing dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada mereka. Atas bantuan dan bimbingan tersebut penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syafril Anwar, M.Pd selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Syamsir, M.Si., P.hd selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang sekaligus sebagai dosen penguji II.
3. Bapak Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan kritikan yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Zikri Alhadi, S.IP., MA selaku dosen pembimbing II yang telah memberi nasehat, saran dan kritikan yang sangat berguna sekali.
5. Bapak Afriva Khaidir, S.H., MAPA., Ph.D selaku dosen penguji I.

6. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si selaku dosen penguji III.
7. Bapak dan Ibu dosen staf pengajar pada jurusan Ilmu Sosial politik khususnya bapak dan Ibu dosen program studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang.
8. Staf karyawan dan karyawan keputakaan dan staf administrasi jurusan Ilmu sosial Politik dan staf administrasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
9. Seluruh pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.
10. Seluruh Keluarga Besar penulis yang sangat dicintai.
11. Rekan rekan mahasiswa seperjuangan dan untuk keluarga besar Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, terima kasih untuk ide-ide dan semangatnya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga sangat membutuhkan kritik dan saran. Semoga penulisan skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi kita semua.

Padang, 21 Juli 2014

**Haries Safitra**

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Hipotesis.....	8
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori.....	10
1. Hakekat Komunikasi .....	10
2. Disiplin Kerja .....	20
3. Pengaruh Komunikasi Pimpinan-Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.....	27
B. Kerangka Konseptual .....	28
C. Penelitian Yang Relevan .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
B. Metode Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Jenis dan Sumber Data .....	36
F. Teknik dan Alat Pengumpul Data .....	37
G. Instrumen Penelitian.....	37

H. Uji Kualitas Data.....	38
I. Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Temuan Umum.....	47
B. Temuan Khusus.....	61
C. Pembahasan.....	71
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Pelanggaran-Pelanggaran Sanksi Disiplin PP no 53 tahun 2010.....	26
3.1 Bobot Kategori Pengukuran data.....	31
3.2 Data PNS Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sumbar .....	33
3.3 Data Pegawai Per-Jabatan Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sumbar .....	34
3.4 Pengukuran Sub Populasi .....	36
3.5 Kisi-Kisi Pernyataan .....	38
3.6 Uji Validitas Variabel X .....	39
3.7 Uji Validitas Variabel Y .....	40
3.8 Uji Reabilitas Variabel X.....	41
3.9 Uji Reabilitas Variabel Y.....	41
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan .....	59
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang .....	60
4.5 Deskripsi Tingkat Komunikasi Interpersonal Pada Objek Penelitian .....	61
4.6 Deskripsi Tingkat Disiplin Kerja Pegawai pada Objek Penelitian .....	62
4.7 Hasil Uji autokorelasi .....	67
4.8 Koefisien Determinasi .....	68
4.9 Tabel Anova.....	68
4.10 Koefisien Regresi.....	69
4.11 Koefisien Korelasi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	29
4.1 Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sumbar.....	49
4.2 Hasil Uji Normalitas .....	64
4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	65
4.4 Hasil Uji Linearitas.....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

### LampiranHalaman

1. Kuesioner Penelitian .....	83
2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	80
3. Tabulasi Data Uji Validitas.....	94
4. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian.....	96
5. Surat Tugas .....	102
6. Surat Izin Penelitian.....	103
7. Surat Rekomendasi Penelitian .....	104

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Komunikasi adalah suatu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun. Melalui komunikasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Melalui komunikasi para anggota organisasi akan mengerti dan memahami apa yang diinginkan oleh organisasi dimana mereka bernaung, dan sebaliknya organisasi juga akan mengerti dan memahami apa yang diharapkan para anggota organisasi sehingga mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Ivancevich (2007:115) menyatakan bahwa :

“Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi (pimpinan dan karyawan/pegawai) mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir setiap tindakan komunikasi”.

Di dalam organisasi khususnya suatu instansi pemerintahan, anggota terdiri dari pimpinan dan bawahan, kepemimpinan merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup suatu organisasi, dengan adanya komunikasi ini pimpinan dan bawahan dapat berinteraksi dengan baik dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di dalam suatu instansi atau organisasi yang dapat

menghambat kemajuan instansi itu sendiri. Di antara pimpinan dan bawahan diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling terpenting untuk diperhatikan, karena ditangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik.

Untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu. Setiap organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain.

Hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hubungan yang terjadi antara pimpinan dan bawahan merupakan suatu proses adanya suatu keinginan masing-masing individu, untuk memperoleh suatu hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat terutama dalam meningkatkan disiplin pegawai dalam mengemban tugas-tugasnya.

Ditempat penulis meneliti yang merupakan instansi pemerintahan, merupakan suatu organisasi yang bertugas dalam mencapai tujuan negara. Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi ini merupakan sumber daya yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan tersebut. Untuk itu sangat diperlukan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan dalam menjalin kerjasama untuk kelangsungan hidup organisasi tersebut. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan abdi negara bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini menuntut peranan PNS tersebut dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya berupa tanggung jawab dan wewenang yang telah dibebani kepada mereka.

Dalam UU Republik Indonesia No 8 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang telah diperbaharui melalui Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturanperundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugaskedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuhpengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Disiplin kerja merupakan tuntutan utama pegawai demi terciptanya pegawai yang berkualitas dan penuh pengabdian melalui kinerja yang optimal tersebut. Untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pegawai negeri dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai.

Penetapan peraturan tersebut dengan jelas menekankan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan ditetapkannya peraturan tentang disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil adalah penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Karena kedisiplinan merupakan kunci atau prasyarat bagi suksesnya pelaksanaan tugas-tugas yang dipercayakan oleh suatu organisasi.

Dalam beberapa instansi yang pernah penulis kunjungi terdapat suatu hal yang menarik perhatian peneliti khususnya di Dinas Koperasi dan UMKM provinsi Sumatera Barat yang dibentuk oleh pemerintah Provinsi dengan tujuan untuk mensejahterakan perekonomian rakyat dan meningkatkan kemajuan ekonomi rakyat. Dalam UU RI no 17 tahun 2012 Tentang Pengkoperasian menjelaskan bahwa “Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum Koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.”

UMKM sendiri ( Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) sebagaimana dalam UU RI no 20 tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah menjelaskan bahwa “Usaha Mikro, Kecil dan Menengah bertujuan menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan.”

Instansi ini dituntut untuk lebih profesional dalam usaha pemberian kepuasan pelayanan kepada masyarakat, oleh sebab itu sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh disiplin dalam mengerjakan tugas – tugasnya karena pemberian pelayanan kepada masyarakat harus sesuai dengan norma – norma dan juga tepat waktu sehingga diharapkan masyarakat tidak kecewa dengan kinerja pegawai. Masalah yang mungkin terjadi jika disiplin kerja pegawai tidak baik adalah pemberian pelayanan terhadap masyarakat akan berjalan dengan tidak baik karena pegawai yang diharapkan mampu melakukan hal tersebut kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 3 Juni 2013, penulis memperoleh informasi yang didapat dari hasil wawancara kepada Bapak Drs. Yusran Ance selaku Kepala Sub Bagian Umum (Kasubag) dan Ibu En selaku staf di Bidang Fasilitasi dan Pembiayaan Usaha Simpan Pinjam. Dengan informasi yang didapat serta pengamatan secara langsung kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat, peneliti menemukanadanya beberapa permasalahan dan hambatan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai dan hubungannya dengan komunikasi antara pimpinan dan bawahan di kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Dari hasil wawancara pada tanggal 3 Juni 2013 dengan Bapak Yusran Ance selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa :

Sedikitnya waktu yang digunakan pimpinan untuk berdiskusi dengan bawahan dalam hal pekerjaan dan ini sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pegawai yang kurang mendapat arahan dan tidak tahu apa yang dikerjakan memilih mengerjakan hal diluar tugasnya pada jam kerja, seperti membaca koran bahkan ada yang tertidur pada saat jam kerja.

Sedangkan hasil wawancara pada 3 Juni 2013 dengan Ibu En selaku staf di Bidang Fasilitasi dan Pembiayaan Usaha Simpan Pinjam, beliau mengatakan bahwa :

Hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan disini terkesan masih kurang baik maupun sebaliknya dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi yang terjadi menunjukkan masih adanya kekurangan dalam rangka optimalisasi disiplin kerja.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan secara langsung oleh penulis pada tanggal 3 Juni 2013 penulis melihat terdapatnya sebagian pegawai yang belum menunjukkan kualitas dan disiplin kerja dengan maksimal seperti pegawai yang suka menunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan atau kepala seksi yang menyebabkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, pegawai yang bermalas-malasan dan lebih banyak bersenda gurau dengan pegawai lainnya, serta masih ada pegawai yang terlambat datang tanpa alasan. Hal ini tentu berpengaruh pada kualitas pelayanan yang seharusnya menuntut partisipasi pegawai dalam tugas yang telah dibebani pada mereka.

Dari beberapa hasil wawancara tersebut serta pengamatan langsung pada objek penelitian menunjukkan bahwa semua ini merupakan beberapa permasalahan awal yang akan diteliti, maka penulis akan mendapatkan jawaban yang sesungguhnya dengan cara menyebar angket (kuesioner) untuk mengetahui apa yang terjadi ditempat penulis meneliti. Berdasarkan permasalahan diatas penulis memiliki alasan yang kuat dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja, oleh karena itu penulis tertarik

dan ingin mengetahui lebih dalam mengkaji kasus ini, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul :

**“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan dan Bawahan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat”.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Untuk memberikan arahan yang benar dan jelas dalam melaksanakan pembahasan lebih lanjut mengenai penelitian ini, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kurang terjalinnya hubungan komunikasi interpersonal yang baik antara pimpinan dan pegawai.
2. Sedikitnya waktu yang digunakan pimpinan untuk berdiskusi dengan pegawai.
3. Kurangnya arahan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan pegawai.
4. Terdapat pegawai yang mengerjakan hal diluar tugasnya pada jam kerja.
5. Sikap pegawai yang tidak menunjukkan disiplin kerja yang optimal.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi penelitiannya pada “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan dan Bawahan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi dan UMKM ( Usaha Mikro Kecil dan Menengah ) Provinsi Sumatera Barat”.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian ini, maka dapat dirumuskan suatu perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimanakah disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat ?
3. Adakah pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan pegawai terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat ?

#### **E. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual dan penelitian yang relevan diatas maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu sebagai berikut : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal (pimpinan dan bawahan) dengan disiplin kerja pegawai.

#### **F. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan hal pokok yang harus ada terlebih dahulu sebelum seseorang melaksanakan kegiatan penelitian. Karena dengan merumuskan tujuan diharapkan dapat memberikan arah yang jelas bagi peneliti dalam melangkah. Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan dan Bawahan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

## **G. Manfaat Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna dalam hal meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir penulis melalui karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama perkuliahan serta sebagai bahan tambahan referensi untuk penulisan yang relevan.

### **2. Secara Praktis**

Secara praktis, hasil yang dituangkan dalam skripsi ini diharapkan dapat menjadi salah satu inspirasi bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan-kebijakan untuk memotivasi para pegawai agar dapat meningkatkan disiplin kerja di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat dan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Hakekat Komunikasi

###### a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu aktivitas yang sangat lumrah dalam kehidupan umat manusia dan merupakan bagian kekal dari kehidupan manusia. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk sosial yang perlu berkomunikasi satu sama lain. Istilah komunikasi berpangkal pada perkataan latin yaitu "*Communis*" yang artinya sama. Apabila kita berkomunikasi (*to communicate*), maka berarti kita berusaha membangun kebersamaan antar sesama (Rohim, 2009 : 8).

Para ahli telah mendefinisikan beberapa istilah komunikasi, seperti menurut Muhammad (2009 : 4) : " Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku".

Sedangkan menurut Widjaja (2010 : 8-9) :

"Komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan dapat berhasil baik apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak si pengirim dan si penerima informasi dapat memahami. Hal ini tidak berarti bahwa kedua belah pihak harus menyetujui suatu gagasan tersebut. Yang penting adalah kedua belah pihak sama-sama memahami gagasan tersebut".

Menurut Effendy (2008 : 5) : “Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media”.

Dari beberapa pengertian mengenai komunikasi di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses pertukaran pesan atau informasi antara dua orang atau lebih untuk memperoleh kesamaan arti atau makna diantara mereka dan mengubah sikap dan tingkah laku.

#### **b. Fungsi Komunikasi**

William I. Gordon (dalam Deddy Mulyana, 2005:5) mengategorikan fungsi komunikasi menjadi empat, yaitu:

##### 1) Sebagai komunikasi sosial

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep diri kita, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain.

##### 2) Sebagai komunikasi ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak otomatis bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrument untuk menyampaikan perasaan-perasaan (emosi) kita.

### 3) Sebagai komunikasi ritual

Komunikasi ritual bertujuan untuk komitmen mereka kepada tradisi keluarga, komunitas, suku, bangsa, negara, ideology, atau agama mereka.

### 4) Sebagai komunikasi instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum: menginformasikan, mengajak, mengubah sikap dan keyakinan, dan mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan, dan juga menghibur.

Lain hal-nya dengan pendapat Widjaja (2010 : 9-10) yang berpendapat bahwa fungsi komunikasi adalah sebagai :1) Informasi; 2) Sosialisasi (pemasyarakatan); 3) Motivasi; 4) Perdebatan dan diskusi; 5) Pendidikan; 6) Memajukan kebudayaan; 7) Hiburan; 8) integrasi;

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi memiliki fungsi yang sangat penting baik sebagai interaksi sosial, pengembangan konsep diri maupun sebagai suatu hal yang dapat mengatur, mendidik dan mempengaruhi antar sesama. Ini berarti mengidentifikasi bahwa komunikasi merupakan pokok penting dalam kehidupan kehidupan manusia.

### **c. Bentuk Komunikasi**

Rohim (2009 : 17-21), mengklarifikasikan komunikasi menjadi bentuk-bentuk sebagai berikut:

#### 1) Komunikasi intrapribadi

Komunikasi yang berlangsung dalam diri seseorang. Orang ini berperan baik sebagai komunikator maupun komunikan.

## 2) Komunikasi antarpribadi atau komunikasi interpersonal

Proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik secara seketika.

## 3) Komunikasi kelompok

Komunikasi yang berlangsung antara seorang komunikator dengan sekelompok orang yang jumlahnya lebih dari dua orang.

## 4) Komunikasi publik

Komunikasi antara seorang pembicara dengan sejumlah besar khalayak yang tidak bisa dikenali satu persatu, sebagaimana dapat dilihat dalam pidato, ceramah, seminar dan sebagainya.

## 5) Komunikasi organisasi

Suatu kumpulan atau sistem individual yang satu hierarki jenjang dan pembagian kerja, berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan.

## 6) Komunikasi Massa(*mass communication*)

Komunikasi melalui media massa modern, yang meliputi surat kabar yang mempunyai sirkulasi yang sangat luas, siaran radio dan televisi yang ditujukan kepada umum.

Sedangkan menurut Cangara (2007 : 37) ia membagi bentuk komunikasi

menjadi 4 bentuk, yaitu :

### 1) Komunikasi intrapersonal

Komunikasi intrapersonal adalah proses komunikasi yang terjadi di dalam diri individu, atau dengan kata lain proses komunikasi dengan diri sendiri.

#### 2) Komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal ialah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka.

#### 3) Komunikasi Publik

Komunikasi ini biasa disebut komunikasi pidato, komunikasi kolektif, komunikasi retorika, *public speaking* dan komunikasi khalayak (*audience communication*). Apapun sebutannya, yang dimaksud dengan komunikasi publik menunjukkan suatu proses komunikasi di mana pesan-pesan disampaikan oleh pembicara dalam situasi tatap muka di depan khalayak yang lebih besar.

#### 4) Komunikasi Masa

Komunikasi massa dapat didefinisikan sebagai proses komunikasi yang berlangsung di mana pesannya dikirim dari sumber yang melembaga kepada khalayak yang sifatnya missal melalui alat-alat yang bersifat mekanis, seperti radio, televisi, surat kabar, dan film.

### **d. Komunikasi Interpersonal**

Para ahli komunikasi mendefinisikan komunikasi interpersonal secara berbeda-beda, seperti menurut Thoha (2008 : 190-191) mengungkapkan: “Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian berita yang dilakukan

oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera”.

Menurut Kathleen (dalam Budyatna, 2012 : 14) : “Komunikasi interpersonal merupakan proses melalui mana orang menciptakan dan mengelola hubungan mereka, melaksanakan tanggung jawab secara timbal balik dalam menciptakan makna”.

Lain pula definisi yang dikemukakan oleh Ivancevich (2007 : 127) yang menyatakan bahwa : “Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara individu ke individu lainnya dalam bentuk tatap muka dan latar kelompok”.

Dari pernyataan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih (kelompok kecil) yang dilakukan secara tatap muka dan memberikan peluang kepada penerima pesan (komunikan) dalam memberikan umpan balik secara langsung. Dalam hal ini hubungan interpersonal yang baik akan menumbuhkan derajat keterbukaan orang untuk mengungkapkan dirinya, makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya, sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung di antara peserta komunikasi. Disinilah seorang pimpinan melakukan komunikasi interpersonal dengan pegawai, dengan menjalin sikap saling percaya, pimpinan memberikan dan membangkitkan rasa percaya diri kepada pegawai, memberikan semangat , pendisiplinan dan saling bersikap terbuka antara pimpinan dan bawahan.

### **e. Efektifitas Komunikasi Interpersonal**

Kelebihan dari sistem komunikasi interpersonal adalah umpan balik yang bersifat segera. Sementara itu, agar komunikasi interpersonal dapat berjalan efektif, maka harus memiliki lima aspek efektifitas komunikasi yang dikemukakan oleh Devito (dalam Thoha, 2008 : 191) yakni :

1) Keterbukaan

Kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menghadapi hubungan pribadi.

2) Empati

Kesediaan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami oleh orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang tersebut.

3) Sikap mendukung

Situasi yang terbuka berlangsung dalam suasana yang mendukung agar komunikasi berlangsung efektif.

4) Rasa positif

Seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.

5) Kesetaraan

Pengakuan secara diam-diam bahwa antara kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu untuk disumbangkan.

#### **f. Komunikasi Pimpinan dan Bawahan di Organisasi**

Organisasi merupakan suatu struktur hubungan manusia. Struktur ini didesain oleh manusia dan arena itu tidak sempurna. Organisasi bertumbuh dan bertambah matang sebagian melalui skema yang didesain dan sebagian lagi melalui suatu keadaan yang tidak diatur. Organisasi publik merupakan organisasi yang menghasilkan pelayanan kepada masyarakat tanpa membedakan status dan kedudukannya (Kusdi, 2009:42)

Kochler ( dalam Muhammad, 2009 : 23 – 24)mengatakan bahwa :“organisasi adalah system hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatukelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu”.

Suatu organisasi, dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelakudalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Untuk itu pimpinan berperan sebagai penggerak anggotanya demi tercapainya tujuan organisasi melalui hubungan dan arah komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan. Hal ini seperti menurut Mulyadi (2009:130) yang menyatakan :

“Dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala hal membutuhkan komunikasi yang efektif sehingga seorang pemimpin dapat menyampaikan informasi berupa perintah, atau bawahan menyampikan laporan baik secara lisan maupun tulisan sehingga mencapai sasaran dengan persepsi yang sama. Kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin memegang peranan yang penting karena seorang pemimpin akan berhadapan dengan berbagai perilaku yang berbeda watak maupun latar belakangnya. Disamping komunikasi yang dilakukan pemimpin, maka komunikasi dari bawah juga sangat penting.”

Komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communications*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan, dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (*two way traffic communication*) (Ivancevich 2007 : 121)

1) Ke bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaannya. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijaksanaan umum.

2) Ke Atas

Yang dimaksud dengan komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberi balikkan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembauran (Muhammad, 2009). Komunikasi ke atas berfungsi sebagai balikkan bagi pimpinan memberikan petunjuk tentang keberhasilan suatu pesan yang

disampaikan kepada bawahan dan dapat memberikan stimulus kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam merumuskan pelaksanaan kebijaksanaan bagi departemennya atau organisasinya.

Komunikasi di organisasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan/pegawai biasanya menggunakan kombinasi cara berkomunikasi (lisan atau tertulis) yang memungkinkan terjadinya penyerapan informasi dengan lebih mudah dan jelas. Secara empiris, pemahaman orang perihal sesuatu hal akan lebih mudah diserap dan dipahami jika sesuatu tersebut diperlihatkan dibanding hanya diperdengarkan atau dibacakan. Dan akan lebih baik lagi hasilnya jika sesuatu yang dikomunikasikan tersebut, selain diperlihatkan juga sekaligus dipraktikkan.

Di dalam organisasi atau instansi biasanya selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan berjalannya suatu organisasi, yang terdiri dari pimpinan dan bawahan. Dapat disimpulkan bahwa di antara kedua belah pihak harus terjalin komunikasi timbal balik atau lebih tepatnya komunikasi interpersonal. Bila sasaran komunikasi dapat diterapkan di dalam suatu organisasi, maka sasaran yang ditujupun akan beraneka ragam tetapi tujuan utamanya tentulah untuk mempersatukan individu – individu yang tergabung di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

## **1. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Beberapa ahli telah mendefinisikan tentang disiplin kerja. Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam melakukan fungsinya sebagai anggota organisasi (Simamora, 2006 :610).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2009 :193).

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2005 : 291) mengungkapkan bahwa :

“Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Pada pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 53 tahun 2000 menyatakan bahwa “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang

menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

#### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadwiryo (2005 : 292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Fathoni (2006 : 173) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai antara lain :

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan atau pegawai.

- 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan maupun pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dalam hal ini pimpinan harus memberikan contoh yang baik.

- 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya.

- 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

- 5) Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan atau pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan atau pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan maupun pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal dan horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

#### **d. Aturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan abdi negara yang dituntut melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh disiplin dalam mengemban tugas negara serta melayani masyarakat. Hal ini yang memicu dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1980 tentang disiplin PNS yang kemudian diperbaharui lagi dengan dikeluarkannya PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Segala hal yang berhubungan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengacu pada peraturan tersebut. Pegawai Negeri Sipil dikatakan disiplin apabila melaksanakan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil sebagaimana menurut pasal 3 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010, berikut ini kewajiban Pegawai Negeri Sipil :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;

7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;  
dan;
17. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Perihal tidak masuk kerja, dipertegas dengan definisi tidak masuk kerja baik terus menerus maupun tidak menerus, dengan rincian sanksi pada tabel berikut pada Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 : 32 :

**Tabel 2.1**  
**Pelanggaran-Pelanggaran Sanksi Disiplin sesuai Peraturan**  
**Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

No	Kategori Hukuman	Lama Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan Yang Sah	Sanksi Menurut PP No.53 Tahun 2010
1.	Hukuman Disiplin Ringan	5 hari	Teguran lisan
		6 – 10 hari	Teguran tertulis
		11 – 15 hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis
2.	Hukuman Disiplin Sedang	16 – 20 hari	Penundaan Kenaikan Gaji Berkala
		21 – 25 hari	Penundaan Kenaikan Pangkat
		25 - 30 hari	Penurunan Pangkat setingkat lebih rendah paling lama 1 tahun
3.	Hukuman Disiplin Berat	31 – 35 hari	Penurunan pangkat paling lama 3 tahun
		36 – 40 hari	Pemindahan (mutasi) dalam rangka penurunan jabatan (eselon) setingkat lebih rendah
		41 – 45 hari	Pembebasan dari jabatan
		> 46 hari	Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat

*Sumber : PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*

Catatan:

1. Penghitungan hari kerja selama hitungan masa tidak masuk kerja adalah secara kumulatif dan berkelanjutan (Januari s/d Desember dalam satu tahun) dengan penghitungan dikonversi 1 hari kerja = 7,5 jam;
2. PNS mempunyai hak untuk tidak masuk kerja paling lama 4 hari dalam 1 tahun;
3. Yang dimaksud tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah adalah alasan ketidakhadirannya tidak dapat diterima oleh akal sehat.

### **3. Pengaruh Komunikasi Pimpinan - Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri, begitu juga bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dalam suatu organisasi dapat menjadi macet dan berantakan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penunjang dalam membina disiplin melalui komunikasi yang efektif.

Menurut Supriyanto (2009:3) “Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi, aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.”

Simamora (2006 : 612) mengemukakan bahwa “salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kurangnya komunikasi, untuk itu dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja dapat dilakukan melalui pembentukan komunikasi kerja secara vertikal (pimpinan – bawahan) dan horizontal (sesama pegawai/karyawan)”.

Menurut Hasibuan (2009 : 198) bahwa adanya komunikasi yang harmonis diantara para karyawan baik secara vertikal maupun horizontal ikut menciptakan kedisiplinan bagi organisasi.

Komunikasi yang efektif penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu penting bagi para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi untuk memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Muhammad,2009).

Dari definisi tersebut, maka setiap kali kita berkomunikasi kita bukan hanya sekedar menyampaikan isi pesan melainkan kita juga menemukan kadar suatu hubungan. Apabila hubungan interpersonal kita baik, maka makin terbuka seseorang untuk mengungkapkan dirinya, makin cermat persepsi tentang dirinya maupun orang lain sehingga kegiatan komunikasi akan berlangsung dengan lebih efektif, begitu juga hubungan antara pimpinan dan bawahan demi tercapainya tujuan berorganisasi. komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu, dalam hal ini sudah seharusnya hubungan komunikasi interpersonal yang dilakukan antara pimpinan dan bawahan yang ada di organisasi tersebut memiliki hubungan dan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konsep adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan rumus hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang diuji kebenarannya (Kasmadi 2013 : 46). Agar konsep-konsep dapat

diteliti secara empiris, maka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

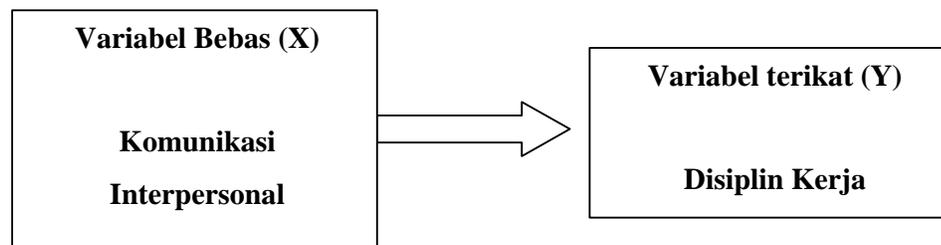
1. Variabel Bebas ( X )

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yaitu variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal.

2. Variabel Terikat ( Y )

Variabel terikat adalah variabel yang timbul akibat variabel lain yaitu variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Adapun kerangka konseptual berdasarkan gambar berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



### C. Penelitian Yang Relevan

Komunikasi mempunyai hubungan positif signifikan terhadap kinerja maupun disiplin kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh :

1. Teodolus Maturus pada tahun 2012 dengan penelitiannya Pengaruh Komunikasi Camat Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Ngabang. Setelah melakukan penelitian di Kantor Camat Ngabang diketahui bahwa tingkat hubungan komunikasi Camat dengan disiplin pegawai sangat kuat. Sedangkan pengaruh komunikasi Camat terhadap disiplin pegawai di Kantor Camat Ngabang sebesar 90,44%. Ini berarti disiplin pegawai akan semakin baik apabila komunikasi yang dilakukan oleh Camat dapat dimengerti dan dilaksanakan oleh para pegawai.
2. Hubungan ini diperkuat oleh penelitian Dewi Masithoh (2008) yang berjudul Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang. Dalam penelitian ini diperoleh hasil perhitungan bahwa secara simultan variabel komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Karena nilai  $F_{hitung}$  5.421 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.88 untuk taraf 5% dan 1.70 untuk taraf 1% dengan nilai  $R^2$  sebesar 60%.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisa seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil analisis pengolahan data dan pembahasan sebagai mana diuraikan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat terbukti baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil olah data yang terdapat di penelitian ini, dari hasil Tingkat Capaian Responden (TCR) menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja pegawai sebesar 4,02 dalam rentang 1-5 dan nilai persentasenya 80,38 % yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini terjadi karena disiplin kerja pegawai didorong oleh hubungan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan.
2. Komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan terkesan cukup yaitu dengan rata-rata 3,53 bila diukur dalam rentang 1-5 dan nilai persentase 70,52%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan berada pada kategori cukup.

3. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan memang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. Pengaruh komunikasi interpersonal begitu berarti dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat, karena didapatkan hasil bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi tingkat disiplin kerja sebesar 16,5%. Dengan kata lain, sebesar 83,5% lagi kemungkinan disebabkan oleh faktor lain diluar dari faktor komunikasi interpersonal.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya maka melalui penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran antara lain :

1. Bagi PNS yang ada di lingkungan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat agar lebih meningkatkan lagi dan terus mempertahankan disiplin kerjanya yang terbukti telah berada dalam kategori cukup baik dengan cara meningkatkan kesadaran diri sendiri bahwa disiplin itu merupakan tanggung jawab atas statusnya sebagai PNS.
2. Kepada pihak pimpinan di lingkungan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat, sebaiknya lebih memberikan perhatian dan pemahaman yang lebih serius kepada bawahan betapa pentingnya disiplin kerja dalam mengemban amanat sebagai PNS.
3. Hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan sebaiknya lebih ditingkatkan lagi, karena dengan membina hubungan yang harmonis dan

berlangsung baik antara pimpinan dan bawahan dapat menciptakan suasana yang tenang, nyaman, dan tertib dalam bekerja.

4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini, karena penelitian yang penulis lakukan ini masih belum sempurna karena masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan yang penulis lakukan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku :**

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- SuharsimiArikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- ArniMuhammad. 2009. *KomunikasiOrganisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budi Supriyanto. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Deddy Mulyana. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Duwi Priyatno. 2008. *Paham Analisis Statistik Data DenganSPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- ImamGhozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- HafiedCangara. 2007. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Henry Simamora.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hendrojogi. 2004. *Koperasi: Asas-Asas, Teori dan Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers
- Ivancevich, John M. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (Gina Gania, Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Kasmadi. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humatika.

- Malayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Muhammad Budyatna. 2012. *Teori Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Onong Uchjana Effendy. 2008. *Dinamika Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Pandji Santosa. 2009. *Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance*. Bandung: Rafika Aditama
- Syaiful Rohim. 2009. *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- SiswantoSastrohadiwiryono.2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Miftah Thoha. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- H.A.W Widjaja. 2010. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

### **Skripsi :**

- Dewi Masithoh. 2008. *Pengaruh Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada KPRI Universitas Brawijaya Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Malang.
- Teodolus Maturus. 2012. *Pengaruh Komunikasi Camat Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Ngabang*.Skripsi. Pontianak : Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Tanjungpura.

### **Peraturan Pemerintah dan Undang – Undang :**

Peraturan Gubernur Sumatera Barat nomor 40 tahun 2012 tentang rincian tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.

Undang-Undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

**Website :**

<http://www.bkn.go.id/bapek/download.....>, diakses pada tanggal 3 Juni 2013

<http://www.datahukum.pnri.go.id/index.php?.....>, diakses pada tanggal 3 Juni 2013

<http://www.depkop.go.id/index.php.....>, diakses pada tanggal 3 Juni 2013

[www.menpan.go.id/jdih/perundang-undang.....](http://www.menpan.go.id/jdih/perundang-undang.....), diakses pada tanggal 1 Juli 2014