

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era persaingan globalisasi saat ini, sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi maupun perusahaan merupakan aspek yang sangat penting dan berperan dalam kemajuan organisasi. Karyawan atau pegawai merupakan sumber daya utama pada organisasi yang diharapkan untuk menciptakan dan mengembangkan organisasi agar lebih baik kedepannya. Dalam proses menjadikan suatu organisasi lebih baik, terdapat faktor yang mempengaruhinya, seperti faktor kinerja pegawai yang berdampak pada pencapaian kerja. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang mengatur masalah seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan tenaga kerja, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja Arianty (2016)

Dalam mencapai tujuan organisasi harus didukung setiap pegawai dengan memberikan kinerja yang terbaik. Dengan memberikan kontribusi kinerja terbaik maka dapat memberikan pengaruh positif terhadap organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Hasibuan (2016) Kinerja pegawai sangat penting bagi kemajuan organisasi, karena dapat menjadikan organisasi lebih stabil dan tidak mudah tergerus persaingan global.

Dinas Pariwisata Kota Medan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki tugas dan fungsi melaksanakan urusan dibidang kepariwisataan. Pariwisata yang dikembangkan yaitu pariwisata MICE yang memiliki empat bentuk utama, *Meeting* (Pertemuan), *Incentive* (Insentif), *Conference* (Konvensi), dan *Exhibition* (Pameran). Selain itu juga melalui sektor kuliner, bangunan *heritage*, keragaman etnis budaya dan social masyarakat Kota Medan (Rencana Strategis Pemerintah Kota Medan Sektor Pariwisata). Dinas Pariwisata ini memiliki tugas utama membantu Pemerintah Kota Medan yang dipimpin oleh Walikota dalam memperkenalkan pariwisata Kota Medan. Dalam fungsi dan tugas tersebut dibutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai dinas pariwisata yang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan arah perkembangan era reformasi saat ini, organisasi publik, pegawai negeri sipil (PNS), dan aparatur negara diharapkan untuk bisa bertanggung jawab dengan pekerjaannya, terlebih lagi dengan sumber daya manusia yang berhadapan langsung dengan masyarakat melalui pelayanan publik. Pegawai negeri sipil dan aparatur negara harus bisa memberikan pelayanan sebaik-baiknya dengan masyarakat sipil. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sudah diatur secara jelas mengenai kewajiban yang harus di taati dan larangan yang tidak boleh dilanggar. Dengan adanya Peraturan Pemerintah ini diharapkan selaras dengan

kinerja pegawai negeri yang dapat bersikap professional, jujur, adil dan penuh tanggung jawab sehingga suatu organisasi pemerintahan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada tabel dibawah aspek penilaian kinerja yang menjadi sorotan yaitu prestasi kerja yang mengalami penurunan secara berkala kemudian inisiatif yang belum bisa dikatakan baik, kurangnya inisiatif pegawai ini bisa terjadi karena kurangnya komunikasi antar individu dari atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja. Tingkat inisiatif merupakan pengembangan dari komunikasi yang sudah terjalin, jika komunikasi yang ada kurang harmonis dapat dikatakan inisiatif seorang pegawai tidak maksimal. Kemudian pada aspek kedisiplinan dan ketepatan waktu memiliki nilai yang turun jauh dari yang dinilai baik menjadi cukup. Hal tersebut dapat menjadi permasalahan utama pada Dinas Pariwisata Kota Medan jika kedisiplinan pegawai tidak dapat ditingkatkan. Pada aspek-aspek penilaian tersebut dapat menjadi dasar permasalahan penelitian ini yaitu komunikasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan terjadinya penurunan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.

Tabel 1. 1 Hasil Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan

No.	Aspek Penilaian	Tahun		Hasil Kinerja
		2020	2021	
1	Kerjasama	83	81	Turun

2	Kedisiplinan	81	73	Turun
3	Prestasi kerja	76	72	Turun
4	Inisiatif	74	73	Turun
5	Tanggung jawab	80	78	Turun
6	Kepemimpinan	79	77	Turun
7	Ketepatan waktu	77	69	Turun
8	Integritas	78	72	Turun
	Rata-Rata	78,5%	74,4%	Turun

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Medan 2023

Pada tabel 1.1 menampilkan data penilaian kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan yang mengalami penurunan pertahunnya. Dalam setiap aspek penilaian kinerja terjadi penurunan, pada aspek kerjasama terjadi sedikit penurunan disebabkan oleh perubahan dinamika tim yang ada seperti pergantian pegawai atau anggota bidang sehingga mempengaruhi kerjasama dan efektifitas dalam bekerja. Ketika terjadi perubahan tugas dan tanggung jawab menjadi penyebab dari ketidakjelasan peran anggota tim yang dapat mengganggu proses kerjasama. Pada aspek kedisiplinan terlihat jelas penurunan disebabkan kurangnya penegakan aturan kerja yang mempengaruhi dan mengurangi kesadaran akan disiplin sehingga menjadi faktor penurunan kinerja dan juga aspek kedisiplinan mengalami penurunan cukup jauh dikarenakan kondisi dan situasi setelah pandemi. Pada aspek inisiatif hanya berada di nilai cukup disebabkan karena hal-hal yang dapat mengurangi inisiatif seorang pegawai seperti ketika melakukan

pekerjaan dengan inisiatif sendiri tidak diakui dan didukung oleh atasan atau rekan kerja. Kurangnya peluang dalam pengembangan diri juga mengurangi inisiatif untuk mencoba hal-hal baru.

Pada aspek tanggung jawab sedikit mengalami penurunan disebabkan kurangnya komunikasi yang efektif tentang tanggung jawab baru atau perubahan dalam tugas yang mengakibatkan penurunan kinerja. Ketika terdapat perubahan tugas atau peran diperlukan komunikasi agar dapat klarifikasi terhadap tanggung jawab yang baru sehingga tidak menyebabkan kebingungan. Pada aspek ketepatan waktu memiliki kesamaan dengan kedisiplinan yang mengalami penurunan cukup jauh ini disebabkan oleh pegawai yang memiliki masalah dalam mengatur waktu menghadapi masalah transportasi dan kemacetan, perubahan tugas atau beban kerja yang berlebihan juga mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Setiap situasi dapat memiliki kombinasi faktor yang berbeda yang berkontribusi pada penurunan kinerja. Penting bagi manajemen suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan evaluasi menyeluruh, mengidentifikasi permasalahan secara tepat, dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas di lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, terdapat faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai disebabkan masalah komunikasi antar pegawai yang belum optimal berkaitan dengan aspek kerjasama, inisiatif, tanggung jawab dan disiplin kerja yang terus menurun berkaitan dengan aspek kedisiplinan dan ketepatan waktu. Dapat dilihat pada tabel 1.1 dalam aspek

penilaian kedisiplinan dan ketepatan waktu mengalami penurunan drastis. Secara keseluruhan dari aspek-aspek penilaian kinerja tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan dari angka 78,5% di tahun 2020 menjadi 74,4% di tahun 2021.

Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja

No	Standar Penilaian	Keterangan
1	91 >	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 <	Buruk

Pada tabel 1.2 merupakan standar dari penilaian kinerja. Dari standar penilaian kinerja artinya kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan mengalami penurunan dari 78,5% di tahun 2020 dengan keterangan baik menjadi 74,4% di tahun 2021 dengan keterangan cukup. Dari hal tersebut dapat dikatakan terjadi penurunan standar kinerja pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Data tersebut dapat menjadi dasar dalam penelitian ini dimana penilaian aspek kerja pada tabel 1.1 hasil dari kinerja pegawai berstatus PNS, namun dalam hal ini peneliti ingin melakukan penelitian terhadap seluruh pegawai tidak hanya PNS tapi PHL atau pegawai honorer juga karena peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel penelitian terhadap kinerja pegawai secara umum.

Selain melakukan observasi dan wawancara kepada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan, peneliti juga membagikan kuisioner pra survei kepada 30 responden untuk mendalami fenomena yang ada. Berdasarkan hasil kuisioner pra survei mengenai kinerja pegawai yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Kuisioner Pra Survei Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	20	66,6%	10	33,3%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target	13	43,3%	17	56,6%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	17	56,6%	13	43,3%
4	Anggaran yang disediakan dapat memaksimalkan kinerja saya dan pegawai lainnya	12	40%	18	60%
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan pekerjaan terhadap pegawai	14	46%	16	53,3%
6	Saya selalu melakukan koordinasi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan	10	33,3%	20	66%
Total Rata- Rata			48%		52%

Sumber : Hasil kuisioner pra survey

Berdasarkan tabel 1.3 diatas melalui pernyataan kuisisioner pra survey dapat dilihat kinerja pegawain Dinas Pariwisata Kota Medan memiliki total rata-rata yang menjawab Ya sebesar 48% dan total 52 %. Pada pernyataan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target memiliki presentase 56,6% menjawab tidak hal tersebut berkaitan dengan kuantitas pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada pegawai cukup banyak yang harus diselesaikan pada periode waktu tertentu. Pada pernyataan anggaran yang disediakan dapat memaksimalkan kinerja para pegawai memiliki hasil 60% yang menjawab tidak dikarenakan anggaran yang ada belum maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan pelatihan yang dapat dilaksanakan atau diselenggarakan oleh Dinas Pariwisata dan penerapan dalam proses kerja sehari-hari oleh para pegawai. Pada pernyataan selalu melakukan koordinasi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan hasil sebesar 66% tidak setuju. Pada pernyataan pimpinan selalu melakukan pengawasan pekerjaan terhadap pegawai tidak setuju sebesar 53,3% dan pada pernyataan anggaran yang disediakan dapat memaksimalkan kinerja menghasilkan 60% tidak setuju. Dengan hasil total rata-rata tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan belum maksimal.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya Komunikasi dan Disiplin Kerja. Dengan komunikasi dapat meningkatkan kualitas kinerja suatu organisasi, melalui komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun antar sesama rekan kerja dapat memberikan informasi yang jelas terkait pekerjaan, dengan adanya komunikasi yang baik bisa membuat proses

kerja lebih terarah. Komunikasi adalah proses pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain Mangkunegara (2017:145) Dengan menjaga proses komunikasi yang harmonis antar rekan kerja dapat mempertahankan semangat kerja terlebih lagi proses komunikasi antara pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi. Ketika seorang atasan kurang memperhatikan bawahannya akan membuat semangat turun karena merasa kurang diperhatikan dan dapat menimbulkan sikap segan terhadap pimpinan.

Dalam suatu organisasi komunikasi dapat menjadi tantangan dan hambatan jika tidak adanya kerjasama antar individu pada organisasi tersebut. Tantangan dalam organisasi adalah bagaimana agar penyampaian informasi dapat diterima oleh setiap individu. Hal ini dapat diatasi ketika suatu organisasi memiliki kerjasama yang baik antara pimpinan, bawahan dan sesama pegawai dalam pemberian perintah/laporan. Hubungan komunikasi yang baik antar setiap individu pada organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dan berpengaruh kepada peningkatan kinerja. Komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi yang berjalan efektif dalam organisasi akan mempermudah setiap individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Hamali, 2018:224)

Masalah dan fenomena yang terjadi yang berkaitan antara kinerja dan komunikasi adalah proses komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat ketika pimpinan memberikan

arahan para pegawai tidak selalu memahami dan arahan yang disampaikan kurang jelas, kurangnya informasi spesifik dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan sehingga menghambat kinerja pegawai. Hasil kuisioner pra survey mengenai komunikasi yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan pada 30 responden sebagai berikut :

Tabel 1. 4 Hasil Kuisioner Pra survei Komunikasi

No	Pernyataan	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu paham terhadap arahan yang diberikan oleh pimpinan/atasan	17	56%	13	43,33%
2	Proses komunikasi saya terhadap pegawai lain selalu mempengaruhi sikap dalam bekerja	9	30%	21	70%
3	Saya bersama pegawai lain selalu memberikan solusi ketika terjadi kendala terhadap pekerjaan	12	40%	18	60%
Total Rata- Rata			42%		58%

Sumber : Hasil kuisioner pra survey

Dari data Tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai yang selalu paham terhadap arahan yang diberikan oleh pimpinan sebesar 56% sedangkan 43,3% tidak selalu paham terhadap arahan pimpinan. Pada pernyataan proses komunikasi terhadap pegawai lain selalu mempengaruhi sikap dalam bekerja responden yang menjawab Ya sebesar 30%. Pada pernyataan ketika terjadi kendala para pegawai selalu memberikan solusi sebesar 40% dan 60% menjawab tidak. Dengan hasil kuisioner pra survey yang total rata-rata sebesar 42% setuju

dengan pernyataan diatas maka masih kurangnya proses komunikasi pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Salah satu yang menentukan keberhasilan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja juga bentuk dari tanggung jawab diri terhadap pekerjaan, dalam melaksanakan tugas maka diharapkan setiap komponen individu dalam organisasi bertindak sesuai dengan peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku. Oleh sebab itu disiplin kerja dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak (Darmawan, 2013:41)

Tabel 1. 5 Data Keterlambatan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Kasus Pegawai Terlambat
1	Januari	21	52	28
2	Februari	18	50	31
3	Maret	19	50	30
4	April	19	48	30
5	Mei	15	46	19
6	Juni	21	46	27
7	Juli	21	45	20
8	Agustus	22	44	16
9	September	22	43	23

10	Oktober	21	43	22
11	November	22	43	26
12	Desember	22	43	22
Total Rata-Rata		18 Hari	46 Pegawai	24 Kasus Pegawai Terlambat

Sumber : Dinas Pariwisata Kota Medan 2023

Tabel 1.5 di atas adalah data keterlambatan kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan selama tahun 2022. Data ini memberikan informasi tentang jumlah hari kerja, jumlah pegawai, dan jumlah pegawai yang terlambat setiap bulan. Penyebab keterlambatan yang peneliti amati yaitu fenomena yang mempengaruhi pegawai setiap bulan dapat mencakup beberapa faktor seperti faktor pribadi pegawai mengalami kendala pribadi seperti masalah transportasi, masalah kesehatan, atau keadaan darurat yang menyebabkan mereka terlambat. Kemudian faktor kurangnya kesadaran beberapa pegawai kurang sadar akan pentingnya ketepatan waktu. Pegawai yang kurang termotivasi cenderung memiliki keterlambatan lebih sering karena kurangnya motivasi untuk datang tepat waktu.

Adapun penyebab berkurangnya pegawai setiap bulan karena pemindahan tugas beberapa pegawai pindah ke tempat kerja lain, yang menyebabkan berkurangnya jumlah pegawai. Pegawai yang memasuki usia pensiun atau memenuhi kriteria pensiun keluar dari dinas, mengurangi jumlah pegawai. Penyebab lain seperti pemecatan, cuti tanpa gaji.

Keterlambatan pegawai dan disiplin kerja saling terkait keterlambatan bisa menunjukkan kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Melihat fenomena yang peneliti amati jika pegawai sering terlambat, itu bisa disebabkan karena pegawai kurang mematuhi aturan dan kebijakan tentang waktu kerja. Keterlambatan bisa mengganggu produktivitas dan mengurangi efisiensi di tempat kerja. Dalam manajemen organisasi disiplin kerja merupakan tindakan setiap individu guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningih, 2008) Dalam penerapan disiplin kerja bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karena ketaatan terhadap peraturan yang ada dapat membuat pegawai bekerja secara efektif. Hasil kuisisioner pra survei mengenai Disiplin Kerja kepada 30 responden pada Dinas Pariwisata Kota Medan mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 6 Hasil Kuisisioner Pra Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu hadir dikantor sesuai peraturan jam kerja yang sudah ditentukan	13	43,3%	17	56,6%
2	Saya selalu menggunakan fasilitas kantor dengan tepat	16	53,3%	14	46,6%
3	Saya selalu menggunakan seragam sesuai peraturan	20	66,6%	10	33,3%

4	Saya selalu bertanggung jawab dengan hasil kerja saya kepada pimpinan	13	43,3%	17	56,6%
5	Saya selalu memberitahu jika tidak bisa masuk kerja	11	36,6%	19	63,3%
Total Rata- Rata			48%		52%

Sumber : Hasil kuisisioner pra survei

Pada Tabel 1.5 mengenai disiplin kerja dapat dilihat pegawai yang selalu hadir di kantor sesuai peraturan jam kerja sebesar 43,3% dan yang tidak sebesar 56,6% hal ini selaras dengan observasi yang peneliti lihat bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak berada pada tempat kerjanya dan tingkat kedisiplinan yang masih minim seperti absensi pegawai yang terkadang terlambat hadir dan sebelum waktunya pulang terdapat beberapa karyawan yang sudah tidak terlihat dikantor. Pegawai terkadang tidak memberikan keterangan ketika tidak bisa hadir. Hal tersebut dapat dilihat pada point kuisisioner sebesar 36,6% pegawai yang memberikan keterangan ketika tidak bisa masuk kerja. Dengan total rata-rata hasil kuisisioner pra survei sebesar 48% yang setuju dengan pernyataan diatas artinya disiplin kerja pada Dinas Pariwisata Kota Medan belum maksimal.

Berdasarkan uraian dan fenomena permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai mengalami penurunan pada Dinas Pariwisata Medan selama 2 tahun terakhir.
2. Terdapat proses komunikasi yang terjadi tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang tertunda dan kurangnya koordinasi antara pimpinan dan pegawai maupun antar pegawai.
3. Terdapat beberapa karyawan yang masih sering datang terlambat dan pulang lebih awal.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti hanya fokus terhadap pemasalahan yang terjadi pada lokasi penelitian yaitu mengenai Komunikasi dan Disiplin Kerja sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?

2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti memiliki tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi beberapa pihak yaitu:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan dalam bidang sumber daya manusia khususnya pengaruh dari komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Dinas Pariwisata Kota Medan

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber evaluasi, masukan, dan informasi tambahan bagi Dinas Pariwisata Kota Medan dalam meningkatkan tentang pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pelajaran mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.