

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANWIL I MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

SRI TRIAS YOLANDA

NPM : 1305160476



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Sri Trias Yolanda. 1305160476. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Skripsi. 2017

Dalam perusahaan masalah kinerja menjadi sesuatu yang sangat penting dan harus diwaspadai serta harus dapat ditanggulangi dengan melihat beberapa faktor yang dinilai berpengaruh diantaranya adalah faktor komunikasi dan kedisiplinan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang berjumlah 60 orang. Sedangkan sampel diambil adalah total sampling (sampel jenuh) sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi, yaitu 60 orang responden menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} ; maka dihasilkan $26,458 > 3,159$ sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Kata kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal, guna memenuhi syarat untuk seminar proposal pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam penulis ucapkan kehadiran Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya kejalan kebenaran.

Di dalam penulisan proposal ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalamnya. Untuk itu, penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima kritik dan saran yang sifatnya menambah kesempurnaan tulisan ini dari semua pihak.

Dalam mempersiapkan porposal ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu, pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda H. Azwar dan Ibunda Hj. Supianingsih tercinta yang telah banyak memberikan motivasi dan semangat bagi penulis baik moril maupun materi sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas laporan magang ini sesuai dengan waktu yang ditentukan
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE., MM., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
5. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan dan Dosen Pembimbing sekaligus ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Jufrizen ST., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Lintong P. Panjaitan, SE selaku Kepala Humas PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan riset.
10. Kepada suami tersayang Ryand Mahardika, S.Pd., yang selalu memberikan dukungan dan waktu yang berharga hingga selesainya penelitian ini.
11. Kepada teman-teman seperjuangan dari awal hingga akhir semester Ade Dwi Fadilah yang telah banyak memberi bantuan, motivasi pada penulis dan selalu ada dalam situasi apapun.
12. Kepada Kakak dan Adik tidak sekandung Miqqial Buljiah dan Salmiah atas partisipasi dan dikungan yang tiada henti kepada penulis.

13. Kepada teman-teman Kelas H Manajemen Tahun 2013 yang dapat penulis cantumkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, saran dan dukungan yang tak terhingga.

Akhirnya penulis mengharapkan proposal ini dapat disetujui dan bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Februari 2017
Penulis

SRI TRIAS YOLANDA
NPM. 1305160476

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja	8
c. Penilaian Kinerja	10
d. Indikator Kinerja	11
2. Komunikasi	13
a. Pengertian komunikasi.....	13
b. Faktor yang mempengaruhi komunikasi.....	14
c. Fungsi komunikasi.....	16
d. Indikator Komunikasi	17
3. Disiplin Kerja	19
a. Pengertian Disiplin Kerja	19
b. Faktor yang mempengaruhi disiplin Kerja	19
c. Peran penting disiplin kerja	22
d. Indikator disiplin kerja	23
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional Variabel.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	4
A. Hasil Penelitian	46
B. Analisis Data Penelitian.....	51
C. Pembahasan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel III.2 Jumlah Populasi	37
Tabel III.3 Skala Likert.....	39
Tabel IV.1 Skala Likert	46
Tabel IV.2 Jenis Kelamin	47
Tabel IV.3 Usia	48
Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan	48
Tabel IV.5 Skor Angket untuk Variabel X1 (Lingkungan Kerja).....	49
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel X2 (Motivasi Kerja).....	50
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)	50
Tabel IV.8 Nilai Tolerance dan VIF.....	53
Tabel IV.9 Coefficient Regresi Linier Berganda	55
Tabel IV.10 Coefficient Regresi Linier Berganda	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Paradigma Peneliitian X1 - Y	27
Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian X2 - Y	28
Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian X1, X2 – Y.....	29
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	44
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	44
Gambar IV.1 Uji Normalitas Menggunakan Metode P-Plot.....	52
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot	54
Gambar IV.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	57
Gambar IV.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	57
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Nilai F.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 47) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik.

Pegadaian adalah lembaga keuangan bukan bank di Indonesia yang mempunyai aktifitas pembiayaan kebutuhan masyarakat, baik bersifat produktif maupun konsumtif, dengan menggunakan hukum gadai. Pada dasarnya transaksi pembiayaan yang dilakukan oleh pegadaian sama dengan prinsip pinjaman melalui lembaga perbankan, namun yang membedakannya adalah dasar hukum yang digunakan yaitu hukum gadai. Di Indonesia, lembaga pembiayaan dengan

menggunakan dasar hukum gadai bersifat monopoli, yaitu dikenal dengan Perusahaan Umum Pegadaian. Tugas utama Perum Pegadaian adalah memberikan pinjaman kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai untuk mencegah berkembangnya kegiatan informal dari renternir atau yang lainnya yang memberikan pinjaman dengan tingkat bunga yang sangat tinggi dan merugikan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pegadaian (Persero) yang kantor wilayahnya terletak di Jl. Pegadaian No. 112 Medan.

Faktor yang membentuk kinerja karyawan Menurut Gibson, (2008, hal. 123-124) adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ditemui di tempat penelitian antara lain adalah keterampilan, persepsi, sikap dan kepribadian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Noor (2013, hal. 207) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting untuk kehidupan suatu organisasi baik organisasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan maupun komunikasi yang dilakukan oleh antar karyawan itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi komunikasi, menurut Rivai (2010, hal. 112) adalah jabatan, tempat, alat komunikasi, dan kepadatan kerja. Sedangkan berdasarkan temuan di lokasi penelitian dapat diketahui bahwa yang menjadi faktor komunikasi adalah jabatan dan kepadatan kerja, karena hal tersebut yang mempengaruhi komunikasi antar individu dalam lingkungan kerja tersebut.

Sutrisno (2013, hal 87) menyatakan bahwa: “disiplin merupakan sikap hormat pada peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan.” Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang ditemukan di lokasi penelitian adalah keteladanan pimpinan, tingkat kompensasi, pengawasan terhadap karyawan, dan tingkat keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Riset terdahulu yang dilakukan oleh Okta Ardiansyah (2012) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan penelitian Joko Sarwanto (2007) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa antar variabel yang akan diteliti pada penelitian ini memiliki hubungan yang erat.

Berdasarkan prapenelitian yang dilakukan di lokasi ditemukan kecenderungan menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya tingkat kinerja ini ditandai dengan melonggarnya aturan yang berlaku seperti penundaan pekerjaan serta kurangnya pelayanan yang dilakukan terhadap pelanggan yang datang. Melalui observasi awal dapat diketahui bahwa seringkali terjadi keterlambatan penyerahan laporan yang dikerjakan karyawan.

Kemudian, masalah lainnya adalah belum terorganisirnya sistem komunikasi yang diterapkan perusahaan seperti kurang adanya empati atasan terhadap kerja bawahan, serta kurangnya keterbukaan antar pekerja tentang

kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi dalam bekerja. Hal-hal tersebut muncul karena rendahnya komunikasi yang dilakukan baik antarkaryawan maupun antara karyawan dengan atasan.

Masalah berikutnya muncul karena rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Seperti pada observasi awal yang dilakukan diketahui bahwa rendahnya kedisiplinan karyawan ditandai dengan adanya karyawan yang hadir tidak tepat waktu, selain itu juga banyak karyawan yang tidak berada di ruangan saat jam kerja, dan menambah jam istirahat siang. Tanda-tanda tersebut menunjukkan adanya penurunan kedisiplinan kerja pada karyawan.

Konsep penelitian ini bersesuaian dengan faktor yang dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah adanya komunikasi dan teori Sutrisno yang menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan mematuhi aturan yang berlaku sehingga akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan sebelumnya penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Komunikasi yang diterapkan perusahaan belum sepenuhnya baik dan terorganisir
2. Tingkat disiplin karyawan masih rendah , karena masih banyaknya karyawan yang tidak berada diruangan saat jam kerja.

3. Kinerja yang dilakukan karyawan masih kurang dalam penyelesaian tugas

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai yang bekerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?
- c. Apakah ada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan serta membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

b. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan serta pengetahuan penulis juga sebagai referensi dan acuan penulis lainnya di masa akan datang.

c. Manfaat penelitian yang akan datang

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Sedarmayanti (2014, hal 260) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Menurut Wibowo (2014, hal 7) menyatakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal paling penting yang dinilai perusahaan atau organisasi untuk melihat hasil kerja pegawai .

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Mangkunegara (2013, hal 67) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

- 1) Faktor kemampuan (ability)
- 2) Faktor motivasi (motivation).

Hal ini sesuai dengan Davis dalam Mangkunegara (2013, hal 67) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

Berikut penjelasan dari faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Sutrisno (2010, hal.176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisien
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisien, dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
- 3) Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan dalam Umam (2012, hal 191) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Menurut Alwi dalam Umam (2012, hal 191) menyatakan bahwa: “Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.”

Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*
- c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat *development* Penilai harus menyelesaikan:

- a) Prestasi real yang dicapai individu
- b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2014, hal 261), menyatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

d. Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2014, hal 377) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Keahlian
- 3) Perilaku
- 4) Kepemimpinan

Berikut penjelasan indikator kinerja yaitu:

- 1) Prestasi Kerja

Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

- 2) Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif dan lain-lain

- 3) Perilaku

Sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya

- 4) Kepemimpinan

Aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat.

Noor (2013, hal. 281) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan karyawan dengan organisasi. Selain

itu, Wibowo (2011, hal 21) memaparkan ruang lingkup kinerja yang meliputi proses, masukan, keluaran, dan manfaat.

Menurut Hersey, *et al* dalam Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

Berdasarkan pendapat yang dipaparkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja,, Keahlian, dan Perilaku Kepemimpinan.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Kata komunikasi menurut Effendi (2009, hal. 9) yaitu berasal dari perkataan bahasa latin *communication* yang berarti “pemberitahuan atau pertukaran pikiran”. Dengan demikian maka secara garis besar dalam suatu proses komunikasi harus terdapat unsur–unsur kesamaan makna agar terjadi sesuatu pertukaran pikiran atau pengertian, antara komunikator (penyebarnya) dan komunikan (penerima pesan).

Noor (2011, hal. 207) mengemukakan “komunikasi adalah perpindahan informasi beserta pemahamannya dari suatu pihak ke pihak lain, melalui alat-alat berupa simbol-simbol yang penuh arti.” Komunikasi timbul didorong oleh kebutuhan-kebutuhan untuk mengurangi rasa ketidakpastian, bertindak secara efektif, mempertahankan atau memperkuat ego.

Shani (2009 hal. 175) dalam Noor (2013, hal. 209) “komunikasi adalah suatu proses interpersonal yang membuat sesuatu dari yang semula dimiliki oleh seseorang menjadi dimiliki oleh dua orang atau lebih”.

Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak. Sebelum pesan-pesan dikirim kepada komunikan, komunikator memberikan makna-makna dalam pesan tersebut (*decode*) yang kemudian ditangkap oleh

komunikasikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya (*encode*).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para pegawai.

b. Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Rivai (2010, hal. 305) adalah sebagai berikut :

- 1) Jabatan
- 2) Tempat
- 3) Alat komunikasi
- 4) Kepadatan kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Jabatan, level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawhaannya, demikian pula bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.
- 2) Tempat, ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antara atasan dengan bawahan.
- 3) Alat komunikasi, sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah

sesungguhnya bukan hal yang sulit karna telah ada alat komunikasi seperti *hand-phone*.

- 4) Kepadatan kerja, kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi, terutama dikota besar dengan volume kerja yang padat dan memerlukan ekstra hati-hati.

Pratminingsih (2016, hal. 4) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi ketepatan pesan dalam komunikasi antara lain adalah:

- 1) Pengetahuan
- 2) Sikap
- 3) Latar belakang
- 4) Iklim organisasi
- 5) Proses komunikasi

Penjelasan poin di atas adalah:

- 1) Pengetahuan

Pengetahuan komunikator (pemberii informasi) terhadap masalah yang dijelaskan, menjadi faktor yang mempengaruhi komunikasi karena perlu adanya pengetahuan yang melibatkan antara dua belah pihak sehingga komunikasi yang terjalin.

- 2) Sikap

Sikap sangat menentukan proses komunikasi. Sikap pihak yang terlibat dalam komunikasi mennetukan ketepatan pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi

- 3) Latar belakang

Latar belakang kedua belah pihak dalam komunikasi juga mempengaruhi kelancaran komunikasi yang terjadi. Karena, sebuah komunikasi yang ada biasanya dilatar belakamgi oleh suatu alasan.

4) Iklim organisasi

Iklim organisasi berperan penting dalam proses terjadinya komunikasi. Sebuah organisasi haruslah mendukung adanya proses komunikasi yang terjalin dalam organisasi tersebut. Seperti perencanaan komunikasi serta adanya aturan-aturan yang membatasi komunikasi tersebut.

5) Proses komunikasi

Proses komunikasi yang terlibat menjadi faktor yang mempengaruhi terjadinya komunikasi. Proses komunikasi yang baik adalah komunikasi dua arah yang terjadi diantara pemberi pesan dan penerima pesan, tanpa adanya ambiguitas atau kekeliruan dalam menafsirkan pesan dalam komunikasi tersebut

c. Fungsi Komunikasi

Menurut Marwansyah (2014, hal. 321) fungsi komunikasi adalah:

- 1) Fungsi Informasi
- 2) Fungsi Perintah dan Instruksi
- 3) Fungsi Pengaruh dan Persuasi atau Motivasi
- 4) Fungsi Integrasi
- 5) Fungsi Pengungkapan Emosi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Fungsi informasi, komunikasi memungkinkan penyampaian informasi, petunjuk, atau pedoman yang diperlukan orang-orang di dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka.
- 2) Fungsi perintah dan instruksi, tampak dalam komunikasi vertical antara atasan dan bawahan. Bawahan sebagai penerima pesan, menerima instruksi sehingga ia dapat bekerja dengan baik.

- 3) Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi, komunikasi menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana prestasi mereka, dan apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja.
- 4) Fungsi integrasi, komunikasi memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis antara atasan dan bawahan.
- 5) Fungsi pengungkapan emosi, bagi karyawan pada umumnya, kelompok kerja merupakan sumber interaksi sosial yang utama. Komunikasi yang terjadi dalam kelompok adalah sebuah mekanisme pokok yang digunakan oleh anggota untuk menunjukkan sikap frustrasi dan rasa puas mereka.

d. Indikator Komunikasi

Pratminingsih (2016, hal. 17) menyatakan indikator dalam komunikasi adalah:

- 1) Pola komunikasi yang digunakan
- 2) Gaya komunikasi
- 3) Etika komunikasi

Penjelasan indikator komunikasi di atas adalah:

- 1) Pola komunikasi yang digunakan berkaitan dengan arah komunikasi yang dijalankan dalam suatu organisasi pola komunikasi menunjukkan siapa yang diijinkan berbicara dan kepada siapa dia diijinkan berbicara.
- 2) Gaya komunikasi, berkaitan dengan cara yang diambil dalam melakukan komunikasi dalam satu organisasi. Gaya komunikasi yang tepat sasaran akan menjadikan proses komunikasi dalam suatu organisasi menjadi

lebih solid, lebih mudah dipahami sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman.

- 3) Etika komunikasi adalah suatu perilaku yang dilaksanakan ketika proses komunikasi berlangsung. Dalam hal ini, perlu adanya kode etik yang berlaku dalam organisasi sehingga dapat memberi batasan pada etika dalam melakukan komunikasi.

Menurut Miftah (2013, hal. 191) menyatakan indikator komunikasi adalah:

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Dukungan
- 4) Kepositifan
- 5) Kesamaan

Adapun penjelasan dari indikator komunikasi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Keterbukaan adalah keinginan untuk terbuka mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
- 2) Empati yaitu mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara.
- 3) Dukungan adalah mencoba tidak untuk mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau hanya sekedar mengangguk-anggukan kepala.
- 4) Kualitas ini paling sedikit terdapat aspek atau unsur, yaitu komunikasi antar pribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap seseorang

- 5) Kesamaan yaitu karena kenyataan manusia tidak ada yang sama sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Handoko (2008, hal 208) menyatakan bahwa: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional.” Singodimedjo dalam Sutrisno (2015, hal 86) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Latainer dalam Sutrisno (2015, hal 87) menyatakan bahwa: “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.”

Jadi dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap yang ada di diri pegawai dalam menjalankan dan menaati pelaksanaan manajemen atau peraturan-peraturan organisasi yang sudah ditentukan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Fadila dalam Daud (2016, hal. 2) merumuskan factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. System

nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tersermin dalam perilaku. Perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan social. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah system aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan aturan dirasa tidak memuaskan karyawan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015, hal 89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka. Black (dalam Sutrisno, 2015 hal 92).

c. Peran Penting Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015, hal 87) menyatakan bahwa “Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturam tersebut.”

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh perbuatan tidak hati-hati, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2015, hal 88) menyatakan bahwa: “Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

d. Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2013, hal 195) mengemukakan indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu perusahaan antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan Melekat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

Berikut penjelasan dari indikator

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas “ the right man in the right place and the right man in the right job” (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat).

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan sekali dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik misalnya jujur, berdisiplin, adil, serta sesuai dengan kata dengan perbuatannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya, jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik.

4) Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diminta diperlakukan sama dengan manusia yang lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin akan selalu berusaha berlaku adil terhadap semua bawahannya, dengan demikian akan tercipta disiplin yang baik pada diri setiap pegawai.

5) Pengawasan Melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat sangat efektif untuk merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai, karena mereka merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Jadi waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, maka pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai juga akan semakin berkurang. Sanksi hukum harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh pegawai. Sanksi hukum harus bersifat mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya yang bertentangan dengan peraturan/ketentuan yang sudah disepakati bersama. Lebih jauh sanksi hukum haruslah wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, sehingga dapat menjadi alat motivasi bagi pegawai untuk menjaga dan memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik/ buruknya kedisiplinan pegawainya. Jadi pimpinan harus berani tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan, hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal dapat dilakukan secara harmonis.

Dede Hasan dalam Daud (2016, hal. 2) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

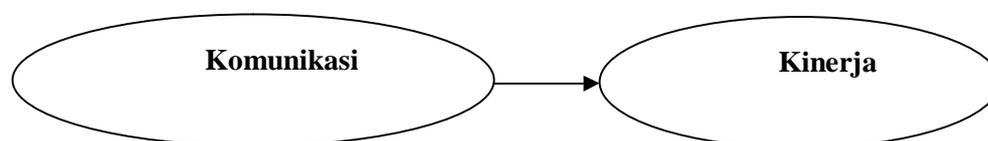
- 1) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya.
- 2) Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.
- 3) Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
- 4) Datang dan pulang tepat pada waktunya.
- 5) Bertingkah laku sopan.

B. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja karyawan

Keberhasilan sebuah organisasi ataupun sebuah instansi tergantung pada komunikasi antara karyawan . Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai yang dimana komunikasi itu adalah proses yang digunakan untuk mendapatkan makna atau pemahaman melalui pemindahan pesan simbolik. Purwanto (2010, hal. 4)

Penelitian terdahulu oleh Dimas Okta Ardiansyah (2010) yang berjudul “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*” menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian

2. Hubungan Disiplin dengan Kinerja Karyawan

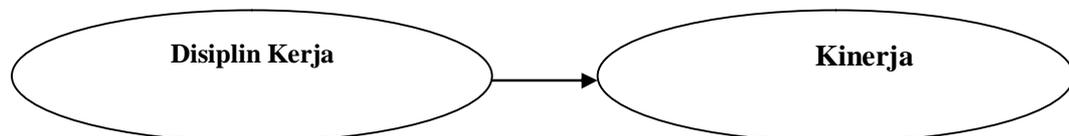
Suatu organisasi ataupun instansi terbentuk dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan dan harus dipatuhi. Disiplin itu harus bisa diterapkan di diri

setiap pegawai guna mendapatkan kinerja yang memuaskan. Disiplin membentuk hasil kinerja yang baik.

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominal, krusila, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2010, hal 87) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Karena disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang merangsang karyawan untuk berdisiplin.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ady Widyaksa Putra (2014) dengan judul “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pegawai Badan Perencanaan Pembanguna Daerah (Bappeda) Provinsi Riau”, dalam kesimpulannya menyatakan kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan atau perusahaan . ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

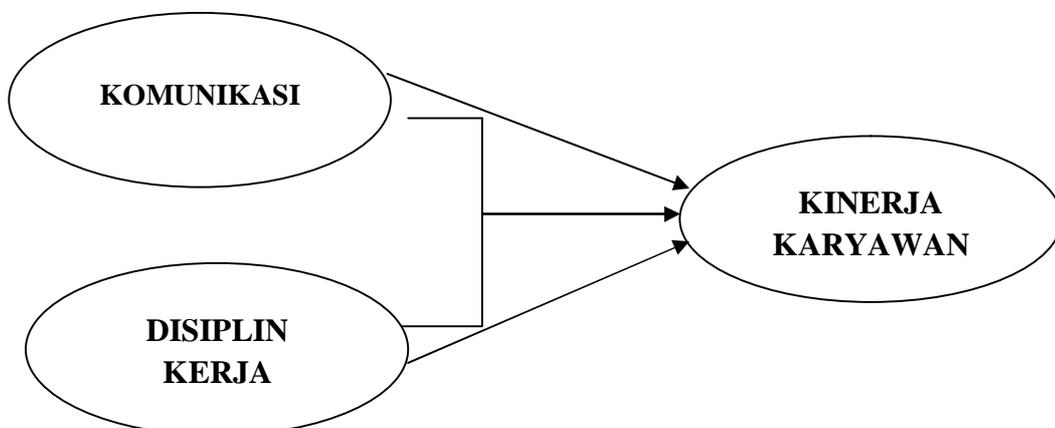


Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian

3. Hubungan Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bangun (2012, hal. 360) menyatakan komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan. Menurut Terry dalam Sutrisno (2010, hal 87) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Karena disiplin kerja merupakan hal hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas dan kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyo Adi Nugroho (2015) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY*” menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara bersama - sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Rahmad Restu Udayanto (2015) yang berjudul “*Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola*” menyimpulkan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar III.1 Kerangka Paradigma Penelitian

Sumber :

1. Purwanto (2010), Kiswanto (2010)
2. Ady Widyaksa Putra (2014)
3. Cahyo Adi Nugroho (2015), Rahmad Restu Udayanto (2015)

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012, hal 93) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.” Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
2. Ada pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
3. Ada pengaruh komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal 55) mengatakan bahwa “Pendekatan asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Jadi dapat disimpulkan pendekatan penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel yaitu variabel independen dengan variabel dependen. Di sisi lain tujuan dari sebuah penelitian digunakan untuk mengembangkan suatu metode, menguji serta mengemukakan kebenaran suatu masalah atau pengetahuan. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah komunikasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2014, hal 260) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah

ditentukan).” Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1.1. Prestasi kerja

Indikator prestasi kerja sesuai dengan pernyataan berikut:

- a. Hasil kerja selalu baik dan tepat waktu
- b. Mampu melaksanakan pekerjaan secara efisien
- c. Menyelesaikan pekerjaan di awal waktu yang dijanjikan
- d. Menjelaskan pekerjaan sesuai standard operasional perusahaan.

1.2. Keahlian

Indikator keahlian didasarkan pada pernyataan berikut:

- a. Mampu menjalankan teknis pekerjaan sesuai keahlian
- b. Aktif berkomunikasi dengan rekan kerja
- c. Memiliki inisiatif dalam memberikan ide pekerjaan
- d. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan
- e. Bekerja sama dengan rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

1.3. Perilaku

Indikator perilaku dikembangkan menjadi pernyataan berikut:

- a. Bersikap hormat/baik pada atasan dan sesama rekan kerja.
- b. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan
- c. Bertingkah laku sopan terhadap semua rekan kerja
- d. Menjaga tingkah laku dan menjaga lingkungan kerja.

1.4. Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan adalah:

- a. Pemimpin mampu memajemen kegiatan kantor

- b. Pemimpin dapat mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat.
- c. Pemimpin mampu mendekati diri kepada karyawan.

2. Komunikasi (X₁)

Komunikasi adalah suatu proses memindahkan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang ke orang lain, dapat dipindahkan dalam bentuk lisan ataupun tulisan. Menurut Miftah (2010, hal. 191) menyatakan indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

2.1. Keterbukaan

Indikator keterbukaan sesuai dengan pernyataan berikut:

- d. Menanggapi dengan jujur terhadap pendapat rekan kerja
- e. Bersikap terbuka dalam bekerja
- f. Berani mengungkapkan pendapat dalam rapat dan pertemuan kerja

2.2. Empati

Indikator empati sesuai dengan pernyataan berikut:

- a. Melakukan/membantu rekan yang sedang dalam kesulitan
- b. Memiliki rasa empati terhadap rekan kerja.
- c. Memiliki rasa tanggung jawab menjaga lingkungan kerja.

2.3. Dukungan

Indikator dukungan didasarkan pada pernyataan berikut:

- a. Mendengarkan pendapat rekan kerja lain saat sedang diskusi.
- b. Mendukung isi pembicaraan dalam diskusi dengan memberi ide atau tepukan tangan pada ide orang lain.
- c. Berpartisipasi dalam setiap rapat yang dilaksanakan perusahaan.

2.4. Kepositifan

Indikator kepositifan didasarkan pada pernyataan berikut:

- a. Adanya perhatian positif terhadap hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan.
- b. Bersikap optimis dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Mendukung dengan melaksanakan peraturan kerja dengan baik

2.5. Kesamaan

Indikator kesamaan didasarkan pada pernyataan berikut:

- a. Memiliki pendapat yang sama dengan karyawan lain dalam sebuah diskusi/rapat.
- b. Memiliki komunikasi dua arah dengan karyawan lain
- c. Komunikasi antara karyawan dengan atasan lebih efektif dengan adanya kesamaan ide.

3. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011, hal 86) mengemukakan bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Hasibuan (2013, hal 194) menyatakan indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

3.1. Tujuan dan Kemampuan

Indikator tujuan dan kemampuan sesuai dengan pernyataan berikut:

- a. Pekerjaan memiliki tujuan yang jelas
- b. Kemampuan sesuai dengan pekerjaan
- c. Pekerjaan dibebankan sesuai kemampuan

3.2. Teladan pimpinan

Indikator teladan pimpinan sesuai dengan pernyataan berikut:

- a. Pimpinan selalu tepat waktu
- b. Pemimpin bersikap adil
- c. Pemimpin bersikap jujur

3.3. Balas jasa

Indikator balas jasa sesuai dengan pernyataan berikut:

- a. Gaji diterima tepat waktu
- b. Perusahaan menghargai waktu karyawan dengan memberi bonus upah lembur
- c. Pemotongan gaji dilakukan sesuai dengan kompensasi/sanksi yang diberikan.

3.4. Keadilan

Indikator keadilan sesuai dengan pernyataan berikut:

- a. Perusahaan berlaku adil terhadap semua karyawan
- b. Kebijakan perusahaan merupakan keputusan bersama
- c. Sanksi yang diberlakukan perusahaan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

3.5. Pengawasan melekat

Indikator pengawasan melekat sesuai dengan pernyataan berikut:

- a. Pekerjaan diawasi oleh atasan
- b. Atasan memberi pengawasan terhadap pelanggaran kerja
- c. Atasan aktif dalam mengawasi sikap dan kerja karyawan.

3.6. Sanksi hukuman

Indikator sanksi hukuman sesuai dengan pernyataan berikut:

- a. Ada sanksi untuk setiap pelanggaran

- b. Sanksi diterapkan berdasarkan pertimbangan logis
- c. Sanksi bersifat mendidik dan berefek jera.

3.7. Ketegasan

Indikator ketegasan bersesuaian dengan pernyataan berikut:

- a. Pimpinan selalu bersikap tegas
- b. Pimpinan berani bertindak untuk menghukum karyawan
- c. Hukuman ditegakkan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.8. Hubungan kemanusiaan

Indikator hubungan kemanusiaan dikembangkan pada pernyataan berikut:

- a. Sesama karyawan saling mendukung untuk menciptakan kedisiplinan
- b. Adanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan
- c. Hubungan harmonis menciptakan kedisiplinan.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No. 112 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 s/d Maret 2017.

Tabel III.1
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Februari 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																
2	Pengajuan Judul																
3	Penulisan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Penulisan Skripsi																
7.	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No. 112 Medan. yang berjumlah 60 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel III.2
Jumlah Populasi

No.	Bagian / Department	Populasi
1	Logistik	12
2	SDM	12
3	Keuangan	9
4	PKBL	5
5	TI (Teknologi Informasi)	10
6	Dep. Bisnis Area I	4
7	(LO) Legal Operational	5
8	Humas	3
	Jumlah	60

2. Sampel

Juliandi (2013, hal. 50) mengatakan sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Sugiyono (2010, hal. 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 60 orang karyawan (Sampel Jenuh).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Tanya jawab 'sepihak' berarti bahwa pengumpul data yang aktif bertanya, sermentara pihak yang ditanya aktif memberikan jawaban atau tanggapan. Dari definisi itu, kita juga dapat mengetahui bahwa Tanya jawab dilakukan secara sistematis, telah terencana, dan mengacu pada tujuan penelitian yang dilakukan. Sugiyono (2013, hal. 137) mengungkapkan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

Dalam penelitian ini, akan dilakukan wawancara pada karyawan yang bekerja di Pegadaian, wawancara dilakukan menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang perusahaan terkait dengan kebutuhan penelitian.

2. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.3
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

a. (Sugiyono, 2013, hal. 183)

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah pengamatan variabel y

$$\begin{aligned}(\Sigma x_i)^2 &= \text{kuadrat jumlah pengamatan variabel } x \\(\Sigma y_i)^2 &= \text{pengamatan jumlah variabel } y \\ \Sigma x_i y_i &= \text{jumlah hasil kali variabel } x \text{ dan } y\end{aligned}$$

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $< \alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha 0,05$).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) $>$ 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2013, hal 132)

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)

Nilai koefisien relibilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabelreliabel (tidak terpercaya)

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2103, hal. 192)

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel
- X_1 = Komunikasi
- X_2 = disiplin Kerja

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen

dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

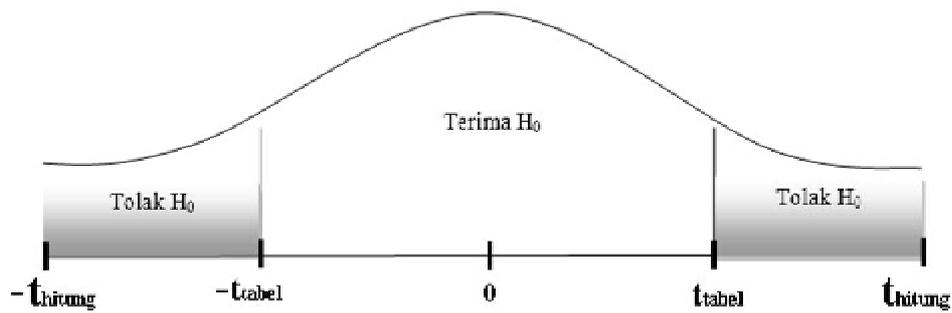
$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2013, hal 184})$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}
 r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan
 n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



b. Uji Simultan (Uji F)

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2013, hal. 192})$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

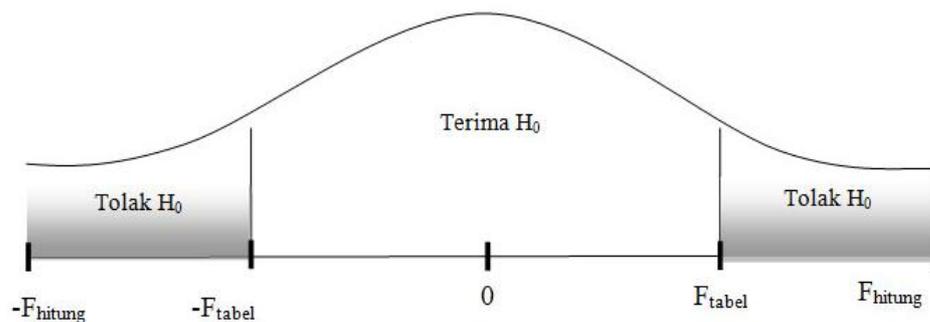
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

H_0 : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

H_0 : $\beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2013, hal. 277)

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah angket dalam bentuk data terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel komunikasi (X_1), 14 Pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), dan 20 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang sampe yang merupakan pegawai tetap di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Dan metode yang digunakan adalah metode Skala Likert yang menggunakan 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut.

Tabel IV.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan skala likert pada tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel komunikasi (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), maupun variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian maka skor tertinggi bobot adalah 5 dan skor terendah bobot adalah 1.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, tahun 2017 adalah:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.2
Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	22	36,7
2.	Perempuan	38	63,3
Jumlah		60	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas atau secara dominan responden yang bekerja terdiri dari 38 orang responden yang berjenis kelamin perempuan (63,3%) dan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (36,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika dibandingkan responden dengan jenis kelamin laki-laki yang terdapat pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan Tahun 2017.

b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.3
Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 25 tahun	11	18,3
2.	26 – 30 tahun	19	31,7
3.	> 30 tahun	30	50
Jumlah		60	100

Sumber: Data penelitian diolah (2017)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa secara dominan usia responden penelitian adalah usia > 30 tahun yaitu sebanyak 30 orang (50%), kemudian usia antara 26 – 30 tahun yaitu sebanyak 19 orang (31,7%) dan terakhir adalah antara usia 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 11 responden (18,3%).

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.4
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/Sederajat	1	1,7
2.	Diploma	33	55
3.	S-1	26	43,3
4.	S-2	-	-
Jumlah		60	100

Sumber: Data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan adalah responden dengan tingkat pendidikan Diploma yaitu sebanyak 33 responden (55%), kemudian tingkat pendidikan S-1 ada sebanyak 26 responden (43,3%), dan yang terakhir adalah tingkat pendidikan SMA/Sederajat ada sebanyak 1 responden (1,7%).

3. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu penelitian, berikut penulis sajikan hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a. Variabel Komunikasi (X1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (komunikasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini.

Tabel IV. 5
Skor Angket untuk Variabel X1 (Komunikasi)

No Per	Alternatif Jawaban Responden											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	13	21,7	40	66,7	7	11,7	0	0	0	0	60	100
2.	31	51,7	16	26,7	13	21,7	0	0	0	0	60	100
3.	7	11,7	32	53,3	21	35	0	0	0	0	60	100
4.	11	18,3	14	23,3	29	48,3	6	10	0	0	60	100
5.	15	25	28	46,7	17	28,3	0	0	0	0	60	100
6.	28	46,7	15	25	15	25	2	3,3	0	0	60	100
7.	33	55	17	28,3	10	16,7	0	0	0	0	60	100
8.	27	45	24	40	7	11,7	2	3,3	0	0	60	100
9.	19	31,7	24	40	16	26,7	1	1,7	0	0	60	100
10.	22	36,7	21	35	17	28,3	0	0	0	0	60	100
11.	7	11,7	28	46,7	19	31,7	6	10	0	0	60	100
12.	3	5	20	33,3	32	53,3	5	8,3	0	0	60	100
13.	12	20	26	43,3	22	36,7	0	0	0	0	60	100
14.	5	8,3	16	26,7	39	65	0	0	0	0	60	100

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (disiplin kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini.

Tabel IV. 6
Skor Angket untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja)

No Per	Alternatif Jawaban Responden											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	60	21,7	39	65	8	13,3	0	0	0	0	60	100
2.	32	53,3	17	28,3	11	18,4	0	0	0	0	60	100
3.	7	11,7	33	55	20	33,3	0	0	0	0	60	100
4.	12	20	16	26,7	26	43,3	6	10	0	0	60	100
5.	17	28,3	28	46,7	15	25	0	0	0	0	60	100
6.	28	46,7	15	25	15	25	2	3,3	0	0	60	100
7.	32	53,3	18	30	10	16,7	0	0	0	0	60	100
8.	22	36,7	29	48,3	7	11,7	2	3,3	0	0	60	100
9.	19	31,7	27	45	13	21,7	1	1,7	0	0	60	100
10.	22	36,7	21	35	17	28,3	0	0	0	0	60	100
11.	11	18,3	26	43,3	18	30	6	10	0	0	60	100
12.	3	5	21	35	31	51,7	5	8,3	0	0	60	100
13.	11	18,3	27	45	22	36,7	0	0	0	0	60	100
14.	5	8,3	18	30	37	61,7	0	0	0	0	60	100

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (kinerja karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini.

Tabel IV. 7
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Per	Alternatif Jawaban Responden											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	6	10	1	1,7	39	65	14	23,3	0	0	60	100
2.	2	3,3	13	21,7	38	63,3	7	11,7	0	0	60	100
3.	2	3,3	15	25	36	60	6	10	0	0	60	100
4.	3	5	15	25	36	60	6	10	0	0	60	100
5.	4	6,7	23	38,3	33	55	0	0	0	0	60	100
6.	7	11,7	1	1,7	51	89	1	1,7	0	0	60	100
7.	2	3,3	11	18,3	35	58,3	12	20	0	0	60	100
8.	4	6,7	37	61,7	18	30	1	1,7	0	0	60	100
9.	4	6,7	22	36,7	18	33	1	1,7	0	0	60	100
10.	3	5	4	6,7	53	88,3	0	0	0	0	60	100
11.	5	8,3	22	36,7	30	50	3	5	0	0	60	100

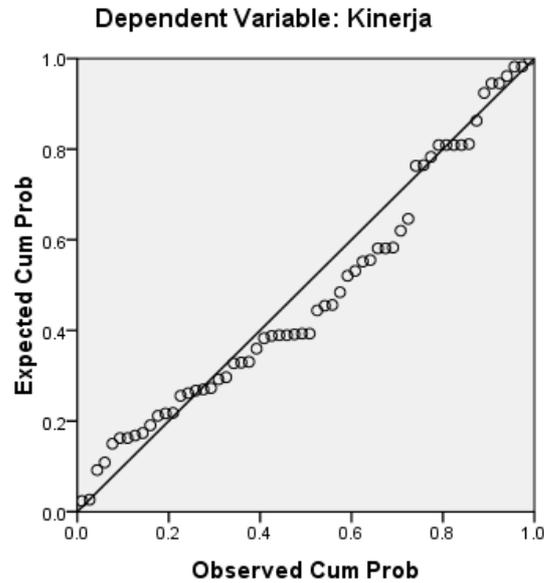
12.	6	10	40	66,7	13	21,7	1	1,7	0	0	60	100
13.	4	6,7	5	8,3	51	85	0	0	0	0	60	100
14.	10	16,7	16	26,7	14	23,3	20	33,3	0	0	60	100
15.	12	20	8	13,3	40	66,7	0	0	0	0	60	100
16.	22	36,7	11	18,3	27	45	0	0	0	0	60	100
17.	7	11,7	16	26,7	34	56,7	3	5	0	0	60	100
18.	18	30	11	18,3	26	43,3	5	8,3	0	0	60	100
19.	2	3,3	14	23,3	44	73,3	0	0	0	0	60	100
20.	14	23,3	7	11,7	38	63,3	1	1,7	0	0	60	100

B. Analisis Data Penelitian

Dalam menentukan model regresi sebagai penaksir yang terbaik, tidak bias, dan efisien dengan metode kuadrat terkecil biasa atau *Ordinary Least Square* (OLS) terhadap tiga atau lebih variabel yang diamati, maka data harus diuji apakah telah terbebas dari masalah asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data diperoleh dengan melihat grafik histogram dengan normal curve yang disajikan dalam output SPSS. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi penelitian. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS maka diketahui uji normalitas menggunakan metode P-P Plot adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar IV-1
Uji Normalitas Menggunakan Metode P-Plot

Berdasarkan grafik P-P Plots diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data berada hampir disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebar (tidak terpencar jauh dari garis diagonal) hal ini membuktikan bahwa data penelitian berdistribusi normal, dan telah memenuhi syarta asumsi klasik uji normalitas data.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam menguji suatu model regresi linier ada terjadi korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala Multikolinieritas.

Tabel IV.8
Nilai Tolerance dan VIF

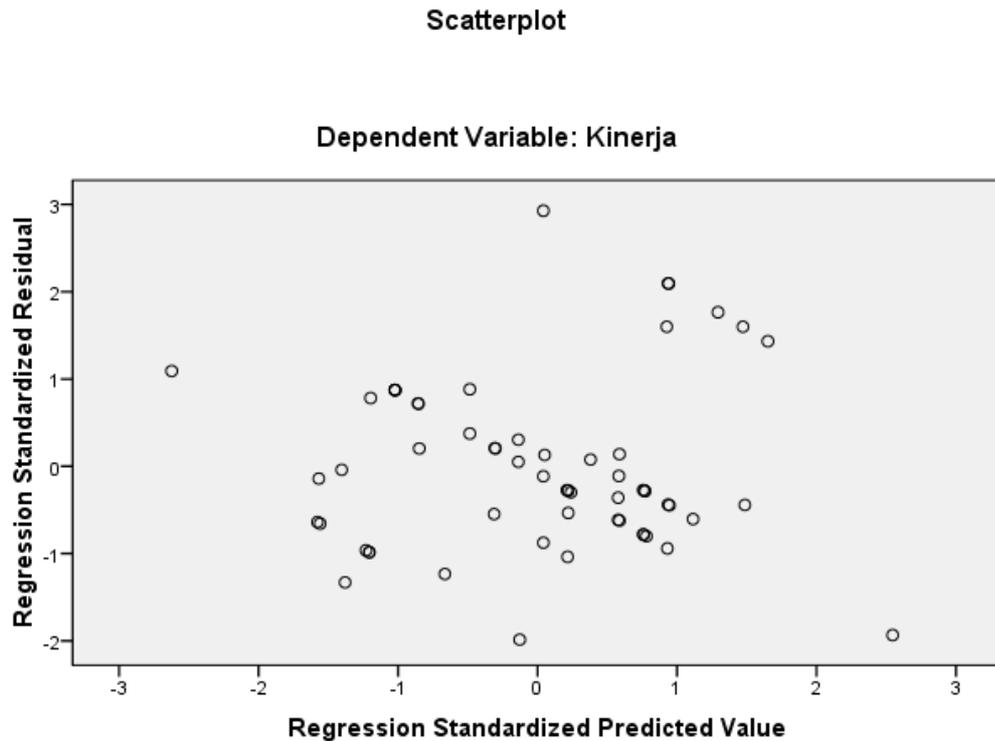
		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.429	5.065		6.403	.000		
	Komunikasi	.017	.287	.019	.060	.022	.098	9.221
	DisiplinKerja	.638	.293	.669	2.174	.034	.098	9.221

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* yang didapat tidak ada yang menunjukkan kurang dari 0,1 atau 10%. Nilai VIF juga memperlihatkan tidak ada antar variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10, maka dapat dikatakan pada derajat keabsahan 95% atau signifikan 0,05 tidak terjadi gejala Multikolinearitas pada model regresi penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar IV.2

Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot

Dari grafik Scatterplot diatas diketahui bahwa titik-titik dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol, meskipun ada sebagian data yang memiliki perbedaan variance dari residual yang cukup jauh dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya yang ditandai adanya sebagian titik yang menyebar terlalu jauh dari titik yang lain.

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang

heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4. Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik, kemudian dilakukan pengujian model regresi linier berganda menggunakan koefisien determinatik. Model analisis ini dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas dalam penelitian dapat menjelaskan variabel terikat (Y). Model regresi yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$\hat{y} = b_0 + b_1X_1i + b_2X_2i + ei$$

Untuk mengetahui model analisis regresi linier dilihat berdasarkan tabel **Coefficient^a** sebagai berikut.

Tabel IV.9
Coefficient Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.429	5.065		6.403	.000		
	Komunikasi	.170	.287	.019	3.060	.022	.098	9.221
	DisiplinKerja	.638	.293	.669	2.174	.034	.098	9.221

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa model regresi penelitian adalah sebagai berikut.

$$\hat{y} = 32,429 + 0,17 X_1 + 0,638 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Komunikasi dan Disiplin) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja).

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu atau sendiri memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Tabel IV.10
Coefficient Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.429	5.065		6.403	.000		
	Komunikasi	.170	.287	.019	3.060	.022	.098	9.221
	DisiplinKerja	.638	.293	.669	2.174	.034	.098	9.221

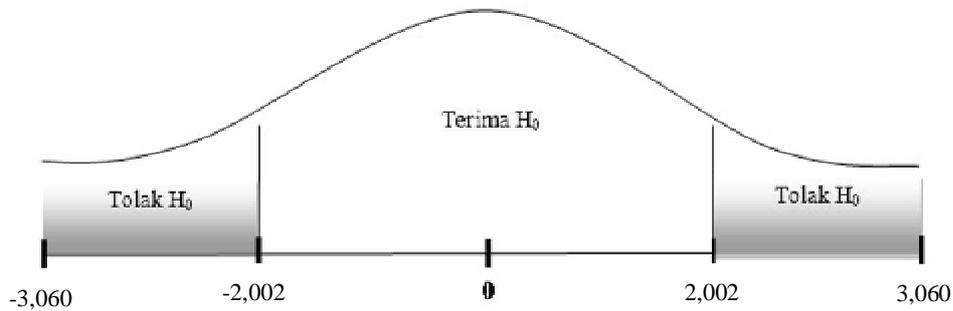
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah (2017)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu komunikasi memiliki signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) kanwil 1 Medan.

Dari tabel IV.10 tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 3,060 > t_{tabel} 2,002 dengan probabilitas Sig 0,022 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa

komunikasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

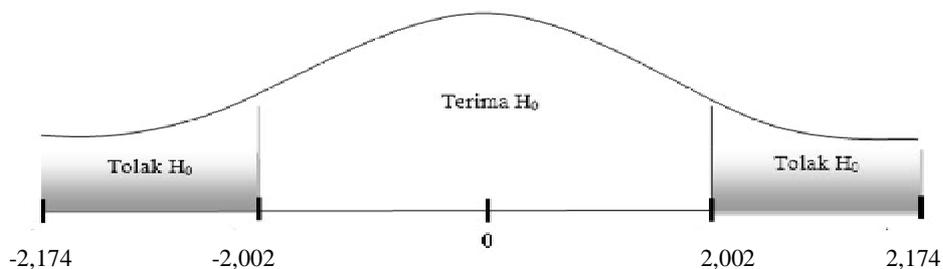


Gambar IV-3
Gambar Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pada tabel di atas sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel X₂ yaitu disiplin kerja memiliki signifikansi sebesar 0,034 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) kanwil 1 Medan.

Dari tabel IV.10 tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,174 > t_{tabel} 2,002 dengan probabilitas Sig 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X₂) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.



Gambar IV-4
Gambar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

6. Uji Simultan

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian F statistik untuk menguji pengaruh secara simultan dapat dilihat pada tabel nilai F statistik dibawah ini.

Tabel IV.11
Uji F

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791.986	2	395.993	25.458	.000 ^a
	Residual	886.614	57	15.555		
	Total	1678.600	59			

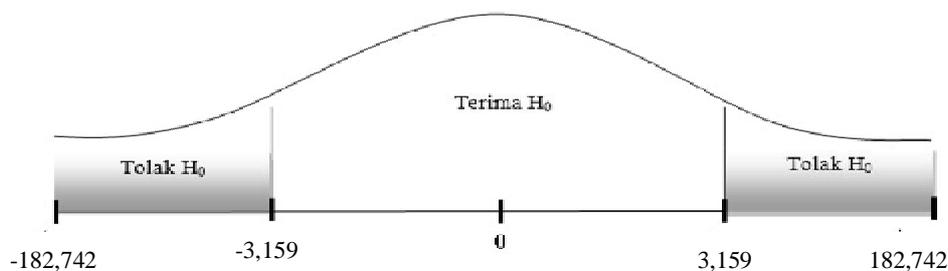
a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} ; maka dihasilkan $25.458 > 3,159$ sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.



Gambar IV-5
Kriteria Pengujian Nilai F

7. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Untuk mengetahui besarnya determinasi komunikasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.472	.453	3.944	1.652

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa R_{square} adalah sebesar 0,472 atau sama dengan 47,2%, artinya bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja mampu untuk menjelaskan kinerja di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan adalah sebesar 47,2%, dan sisanya 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Untuk lebih memperjelas rincian terhadap hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel X1 yaitu komunikasi memiliki signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05, dan pengaruh komunikasi terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 3,060 > t_{tabel} 2,002 dengan probabilitas Sig 0,022 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis no (H0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil uji yang dilakukan pada analisis data penelitian. Artinya bahwa, antara pimpinan dengan karyawan atau komunikasi antar karyawan tercapai komunikasi yang baik, maka akan tercapai pula kinerja karyawan yang baik atau meningkat, dan sebaliknya jika komunikasi atasan dengan bawahan tidak baik maka akan menurun juga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang sebelumnya dipaparkan dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu disiplin kerja memiliki signifikansi sebesar 0,034 yang lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai t_{hitung} 2,174 > t_{tabel} 2,002 dengan probabilitas Sig 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis no (H0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Berdasarkan uji tersebut diketahui bahwa anatara disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang berbanding lurus atau searah. Hal ini menunjukkan bahwa, disiplin kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja sedangkan disiplin kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) kanwil 1 Medan.

3. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengenai pengaruh antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan pada penelitian sudah jelas terbukti adanya pengaruh secara simultan, dimana hasil uji F diperoleh bahwa nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka dihasilkan $25,458 > 3,159$ sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Besarnya pengaruh antar variabel tersebut adalah sebesar 47,2%. Hal ini sesuai dengan hipotesis ketiga penelitian yaitu, “Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa komunikasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik komunikasi yang terjalin, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian dan uji t menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya penegakan disiplin kerja kepada karyawan maka secara signifikan juga akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.
3. Adanya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dapat dilihat melalui uji F berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Maka, jika terjadi peningkatan dan perbaikan dalam hal komunikasi dan disiplin kerja, maka akan meningkat juga kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya komunikasi antara karyawan dan atasan dipertahankan dan semakin diperbaiki. Komunikasi dapat terjalin dengan semakin baik dengan adanya acara-acara khusus yang dilakukan oleh perusahaan terhadap seluruh karyawan seperti *outbond*, atau *family gathering*.
2. Sebaiknya disiplin kerja semakin ditingkatkan sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan misi dan harapan , dan diberlakukan adanya sanksi yang sesuai bagi pelanggar, dan *reward* bagi karyawan dengan tingkat disiplin terbaik.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik.

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling sesuai
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini.

Kriteria jawaban

- 5 Sangat Setuju
 4 Setuju
 3 Netral
 2 Tidak Setuju
 1 Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN		1	2	3	4	5
Prestasi Kerja						
1.	Hasil kerja saya selalu baik dan tepat waktu					
2.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara efisien					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan di awal waktu yang dijanjikan					
4.	Menjelaskan pekerjaan sesuai standard operasional perusahaan.					
Keahlian						
5.	Saya mampu menjalankan teknis pekerjaan sesuai keahlian					
6.	Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja					
7.	Saya memiliki inisiatif dalam memberikan ide pekerjaan					
8.	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan					
9.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan					
Perilaku						
10.	Saya bersikap hormat/baik pada atasan dan sesama rekan kerja.					
11.	Saya bertanggung terhadap pekerjaan yang					

	dibebankan					
12.	Saya bertingkah laku sopan terhadap semua rekan kerja					
13.	Saya menjaga tingkah laku dan menjaga lingkungan kerja.					
PERNYATAAN KOMUNIKASI		1	2	3	4	5
Keterbukaan						
14.	Saya menanggapi dengan jujur terhadap pendapat rekan kerja					
15.	Saya bersikap terbuka dalam bekerja					
16.	Saya berani mengungkapkan pendapat dalam rapat dan pertemuan kerja					
Empati						
17.	Saya melakukan/membantu rekan yang sedang dalam kesulitan					
18.	Saya memiliki rasa empati terhadap rekan kerja					
19.	Saya memiliki rasa tanggung jawab menjaga lingkungan kerja.					
Dukungan						
20.	Saya mendengarkan pendapat rekan kerja lain saat sedang diskusi					
21.	Saya mendukung isi pembicaraan dalam diskusi dengan memberi ide atau tepukan tangan pada ide orang lain.					
22.	Saya berpartisipasi dalam setiap rapat yang dilaksanakan perusahaan					
Kepositifan						
23.	Saya perhatian positif terhadap hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan.					
24.	Saya bersikap optimis dalam melaksanakan					

	pekerjaan.					
25.	Saya mendukung dengan melaksanakan peraturan kerja dengan baik					
26.	Kesamaan					
27.	Saya memiliki pendapat yang sama dengan karyawan lain dalam sebuah diskusi/rapat					
28.	Saya memiliki komunikasi dua arah dengan karyawan lain					
29.	Komunikasi antara karyawan dengan atasan lebih efektif dengan adanya kesamaan ide					
PERNYATAAN DISIPLIN KERJA		1	2	3	4	5
Tujuan dan Kemampuan						
30.	Pekerjaan memiliki tujuan yang jelas					
31.	Kemampuan saya sesuai dengan pekerjaan					
32.	Pekerjaan saya dibebankan sesuai kemampuan					
	Teladan pimpinan					
33.	Pimpinan selalu tepat waktu					
34.	Pemimpin bersikap adil					
35.	Pemimpin bersikap jujur					
	Balas jasa					
36.	Gaji saya diterima tepat waktu					
37.	Perusahaan menghargai waktu saya dengan memberi bonus upah lembur					
38.	Pemotongan gaji dilakukan sesuai dengan kompensasi/sanksi yang diberikan.					
Keadilan						
39.	Perusahaan berlaku adil terhadap semua karyawan					
40.	Kebijaksanaan perusahaan merupakan keputusan bersama					
41.	Sanksi yang diberlakukan perusahaan sesuai					

	dengan pelanggaran yang dilakukan.					
Pengawasan melekat						
42.	Pekerjaan saya diawasi oleh atasan					
43.	Atasan memberi pengawasan terhadap pelanggaran kerja					
44.	Atasan aktif dalam mengawasi sikap dan kerja karyawan.					
Sanksi hukuman						
45.	Selalu Ada sanksi untuk setiap pelanggaran					
46.	Sanksi diterapkan berdasarkan pertimbangan logis					
47.	Sanksi bersifat mendidik dan berefek jera.					
Ketegasan						
48.	Pimpinan selalu bersikap tegas					
49.	Pimpinan berani bertindak untuk menghukum karyawan					
50.	Hukuman ditegakkan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya.					
Hubungan kemanusiaan						
51.	Sesama karyawan saling mendukung untuk menciptakan kedisiplinan					
52.	Adanya hubungan baik anatar aatasan dengan bawahan					
53.	Hubungan harmonis menciptakan kedisiplinan.					