

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI PT.PEGADAIAN KANWIL MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen(S.M)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**FIKI ALAN MANURUNG**  
**NPM. 1205160642**



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

## ABSTRAK

### **Viki alan manurung , NPM : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PEGADAIAN KANWIL MEDAN'**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya, Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan di Pegadaian kanwil medan Medan Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Pegadaian kanwil medan Medan, menggunakan teknik *sampling kuota* dengan metode sampling jenuh dimana jumlah semua populasi yang berjumlah 70 diambil menjadi sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dan kinerja (Y) di Pegadaian Kanwil Medan. karena probabilitas sig 0,020 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X2) dan kinerja (Y) PT di Pegadaian Kanwil Medan. karena probabilitas sig 0,018 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja(X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja (Y) di Pegadaian Kanwil Medan. dilihat dari R-squarenya adalah 19,5% dan juga taraf signifikannya sig 0,032 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

*Kata Kunci : Disiplin kerja, Komunikasi Dan Kinerja*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan laporan seminar proposal ini dalam memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Sumatra Utara serta kepada Nabi Muhamad SAW, berharap ilmu yang penulis miliki membawa berkah dunia akhirat.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa laporan seminar proposal ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan dan kurangnya pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati mengharapkan dan menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan dan keberhasilan penulis di masa yang akan datang.

Dalam penulisan laporan skripsi ini, banyak hal yang telah dikorbankan dan banyak hal yang didapat. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Orang Tua saya tercinta.
2. Drs. Agussani, M. Ap, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdaiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.si, selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
5. Dra. Roswita Hafni, M.si selaku Dosen pembimbing penulis yang bersedia memberikan waktu luangnya kepada penulis sampai selesainya laporan magang ini.
6. Bapak dan ibu seluruh pegawai dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara..
7. Untuk teman-teman seperjuangan (Rozi, Usas dan Darin)

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, tentunya hal ini tidak terlepas dari ilmu pengetahuan, pengalaman dan referensi Khairul Kalam ,penulis berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Medan, Oktober 2017

Penulis,

**Fiki Alan Manurung**

## DAFTAR ISI

halaman

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	5
D. Manfaat dan Tujuan .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	7
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Faktor Faktor Kinerja.....	8
c. Tujuan Penilaian Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja .....	10
2. disiplin kerja .....	11
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	11
b. Faktor Faktor Disiplin Kerja .....	12
c. cara mencapai disiplin .....	16
d. Indikator disiplin .....	16
3. Komunikasi.....	17
a. Pengertian Komunikasi .....	17
b. tujuan dan fungsi Komunikasi.....	19
c. pola Komunikasi.....	20
d. Unsur Unsur Komunikasi.....	22
e. Tipe dan Fungsi Komunikasi .....	23
B. Kerangka Konseptual .....	26
C. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	29
A. Pendekatan Penelitian .....	29
B. Defenisi Oprasional .....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31

D. Populasi dan Sampel .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan .....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya, Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berhasil meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2006 hal 15) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi, proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang di pergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi, ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, .kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat.) dari penjelasan diatas bisa dilihat bahwa ada banyak hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan, artinya variabel kinerja tidak bisa

dikaitkan dengan 1 aspek saja tapi bisa melingkupi banyak faktor tergantung di bidang pekerjaan apa yang dikerjakan oleh pegawai

Salah satu penentu keberhasilan di dalam organisasi atau perusahaan yaitu disiplin kerja. Untuk terlaksananya tugas umum dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan kemampuan dari setiap komponen yang berada di dalamnya untuk bertindak sesuai dengan peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu disiplin dapat dinyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi.

Menurut Darmawan (2013 hal 41), disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh sebab itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditetapkan

Melalui komunikasi, baik pimpinan maupun rekan kerja dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang tentunya berdampak pada kinerja organisasi yang baik. Adanya kerja sama yang harmonis diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan organisasi, karena komunikasi berhubungan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi. Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud atau tujuan, yang perlu diperhatikan dari definisi adalah penekanannya pada penyampaian maksud dan pemahaman maksud, tanpa penyampaian maksud komunikasi tidak akan terjadi, tanpa pemahaman maksud komunikasi juga jarang berhasil (Ardana dkk, 2009 hal 49). Salah satu tantangan besar di dalam komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi keseluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi. Hal ini sangat dibutuhkan dalam suatu kerja sama yang baik, baik dengan pimpinan,



dengan bawahan, maupun dengan sesama karyawan dalam pemberian perintah/laporan ataupun bermusyawarah. Suatu hubungan yang tercipta dalam organisasi baik antara pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan pimpinan ataupun antara sesama karyawan sangat mempengaruhi efektifitas kerja karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. artinya jika perusahaan ingin pegawai bisa menjalankan perintah dengan baik , perusahaan harus menerapkan cara komunikasi yang baik pula bagi setiap karyawan

Di PT Pegadaian Kantor Wilayah Medan masih terdapat masalah masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, diantaranya, masih banyaknya karyawan yang menggunakan jam istirahat secara berlebih seperti tidak tepat waktu saat kembali pada setelah selesai istirahat makan siang, seringnya karyawan meninggalkan posisi kerja mereka di saat jam kantor berlangsung. teguran dari perusahaan yang masih ringan sehingga tidak memunculkan efek jera bagi karyawan yang melanggar seperti hanya berupa teguran lisan, tanpa ada komitmen untuk tidak mengulangi lagi, teguran tulisan atau pembinaan yang tidak diterapkan secara maksimal. karyawan yang masih belum memahami perintah atasan., seperti seringnya terjadi *miss* komunikasi antara perintah dengan maksud dari atasan , jadi hasil yang di dapat tidak sesuai dengan perintah atasan atau tujuan perusahaan, masih terdapatnya karyawan yang masih belum memahami peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan, contohnya adalah karyawan yang masih membawa Hp mereka saat di pos kerja, meja kerja yang berisi barang barabg yang tidak diperlukan untuk pekerjaan, lalu terdapat juga kurangnya koordinasi yang menyebabkan belum maksimalnya target perusahaan, masih adanya beberapa personil yang tidak mau ikut apel pagi karena mereka merasa bukan bagian dari *jobdesk* yang akan mereka tangani

Bedasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk mengambil judul penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PEGADAIAN KANWIL MEDAN**’

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan maka ditemukan identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Masih banyaknya karyawan yang menggunakan jam istirahat secara berlebih.seperti melamakan jam makan siang atau sering meninggalkan tempat kerjanya
2. Teguran dari perusahaan yang masih ringan sehingga tidak memunculkan efek jera bagi karyawan yang melanggar.
3. Karyawan yang masih belum memahami perintah atasan.
4. Masih terdapatnya karyawan yang masih belum memahami peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan
5. Kurangnya koordinasi yang menyebabkan belum maksimalnya target perusahaan

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulisan hanya memfokuskan pada dua permasalahan yaitu disiplin, dan komunikasi terhadap kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Kanwil Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Pegadaian Kanwil Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Pegadaian Kanwil Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelittian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Pegadaian Kanwil Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Kanwil Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pada Pegadaian Kanwil Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Untuk memberi saran dan masukan yang beermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, serta meningkatkan disiplin dan melancarkan komunikasi antar karyawan dan manajemen

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan samaa berfikir ilmiah.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Wibowo (2001 hal 7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005 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

Robbins dalam Moeheriono (2009 hal 61) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik dan meningkat apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, disiplin kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta terdapat umpan balik dari perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. menurut Sedarmayati (2011 hal 260) mengungkapkan 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 kongkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Kinerja menjadi

rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Robert L.Mathis dan Jhon H. Jackson (2009 hal 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006 hal 15) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi :

1. Aspek kuantitatif yaitu :
  - a. proses kerja dan kondisi pekerjaan.
  - b. Waktu yang di pergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
  - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
  - d. jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Aspek kualitatif yaitu :
  - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
  - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja.

c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan

d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat.)

### **c. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2006 hal 325) tujuan dari penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai promosi, pemberhentian, penetapan besarnya balas jasa yang akan diberikan.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.
4. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan karyawan.
5. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan

### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011, ha.172-173) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas

- 2) Kuantitas kerja

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan

3) Waktu kerja

Menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut

4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya

Dengan keempat indikator kerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat indikator tersebut dengan sesuai target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi

## 2. Disiplin Kerja

### a. pengertian disiplin kerja

Menurut Darmawan (2013 hal 41), disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh sebab itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditetapkan. Sedangkan menurut Sutrisno (2010 hal 87), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kemudian menurut Darsono dan Siswandoko (2011 hal 129), disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan

Menurut Sukarna (2011, hal. 104) "disiplin adalah latihan,



pikiran, perasaan, kehendak dan watak latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran, watak, dan kehendak melahirkan ketaatan."

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menerapkan standar perusahaan kepada setiap anggotanya. Disiplin dalam sebuah kegiatan apapun itu bentuk sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang terjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisien.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan. Agustini (2013, hal. 81) sebagai berikut:

#### 1. Pemberian motivasi

Besar atau kecilnya motivasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapat balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima motivasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan/pegawai merasa motivasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan tertanggung, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar, atau memanfaatkan pekerjaannya

sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian motivasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima motivasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

## 2. Keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikandirinya dalam ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lain.

## 3. Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

#### 4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan mengulangi hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

#### 5. Pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standart organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

#### 6. Perhatian pimpinan kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dan yang lainnya. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan pengdisiplin kerjaan dengan pemberian motivasi yang tinggi, tetapi juga

membutuhkan perhatian yang besar dari perusahaan. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicari jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karna ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan didisiplin kerjai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

#### 7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu didisiplin kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c. Saling mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **c. Cara-cara Mencapai Disiplin Yang Efektif**

Untuk mengingat disiplin itu sangat pentingn menurut G.R. Terry dalam Sukarna (2011, hal. 105) mengemukakan cara-cara untuk mencapai disiplin secara efektif yaitu:

- 1) Usahakanlah agar setiap pelanggar, mengkoreksi kesalahannya.

- 2) Tekankanlah kepada setiap anggota kelompok betapa penting bagiannya. Serta sumbangsuhnya terhadap usaha-usaha kelompok.
- 3) Ikutilah uniformitas disiplin.
- 4) Gunakanlah kartu-kartu disiplin.
- 5) Usahakanlah adanya catatan-catatan tindakan disiplin yang cukup.
- 6) Bilamana terdapat adanya serikat buruh, usahakanlah agar tercapai bantuannya untuk menegakkan disiplin.

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Salah satu ukuran keberhasilan dari suatu perusahaan adalah disiplin kerja karyawan. Karna baik perusahaan dan karyawan itu sendiri memerlukan sikap disiplin yang baik agar tercapainya tujuan perusahaanya sesuai target perusahaan itu sendiri.

Menurut Davis (2011, hal. 27) ada beberapa indikator disiplin adalah:

##### 1. Tingkat kehadiran

Kehadiran adalah kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan melakukan aktivitas pekerjaan

##### 2. Tata cara kerja

Tata cara kerja adalah aturan ketentuan yang harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

##### 3. Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan adalah patuh dan mengikuti apa yang kan diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan dengan baik.

##### 4. Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja adalah sikap seseorang yang suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik.

### 5. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaannya dan hasil kerjanya, sarana dan praturan yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

## 3. Komunikasi

### a. Pengertian Komunikasi

Rasa ingin tahu ini memaksa manusia untuk berkomunikasi. Segala perilaku dapat disebut komunikasi jika melibatkan dua orang atau lebih. Frase dua orang atau lebih perlu ditekankan, karena sebahagian *literature* menyebut istilah *komunikasi intrapersonal*, yakni komunikasi dengan diri sendiri. Komunikasi terjadi jika setidaknya suatu sumber membangkitkan respons pada penerima melalui penyampaian suatu pesan dalam bentuk tanda atau symbol, baik bentuk verbal (kata-kata) atau bentuk non verbal (nonkata-kata), tanpa harus memastikan terlebih dulu bahwa kedua pihak yang berkomunikasi punya suatu system symbol yang sama. Mulyana, (2008 hal 3). Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud atau tujuan, yang perlu diperhatikan dari definisi adalah penekanannya pada penyampaian maksud dan pemahaman maksud, tanpa penyampaian maksud komunikasi tidak akan terjadi, tanpa pemahaman maksud komunikasi juga jarang berhasil (Ardana dkk, 2009 hal 49).

Komunikasi akan terjadi dan berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan. Kesamaan bahasa yang dipergunakan dalam percakapan itu belum tentu menimbulkan kesamaan makna, dengan kata lain mengerti bahasanya saja belum tentu mengerti makna yang dibawakan oleh bahasa itu. Jelas bahwa percakapan kedua orang itu dapat dikatakan *komunikatif* apabila kedua-duanya, selain mengerti bahasa yang dipergunakan, juga mengerti makna dari bahan yang dipercakapkan (Effendy, 2013 hal 9)

Perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi. Komunikasi organisasi merupakan suatu bidang komunikasi yang berperan dalam menyediakan informasi yang efektif bagi manajemen dalam rangka pengambilan keputusan terhadap masalah-masalah ataupun peluang-peluang yang berkaitan dengan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri (Purwanto,2006 hal 25).

#### **b. Tujuan dan Fungsi Komunikasi**

Menurut Effendy (2013 hal 27), ada 4 (empat) tujuan komunikasi organisasi,yaitu:

1. Mengubah sikap (*to change the attitude*), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
2. Mengubah pendapat atau opini (*to change opinion*), yaitu pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
3. Mengubah perilaku (*to change the behavior*), yaitu perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.

4. Mengubah masyarakat (*to change the society*), yaitu tingkat sosial individu atau kelompok menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

Dalam melaksanakan tugasnya pimpinan organisasi dihadapkan kepada dua bidang tugas dan tanggungjawab yang harus dikoordinirnya secara terpadu, yaitu bidang teknis yang dilakukan oleh para petugas dan bidang administrasi yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab para staf administrasi. Tidak bisa dipungkiri kedua bidang organisasi ini saling mendukung dan melengkapi.

Dalam mengkoordinir kegiatan, pimpinan perusahaan harus benar-benar dapat memanfaatkan proses komunikasi yang dilakukannya dengan para staf sesuai dengan fungsi komunikasi yaitu menghubungkan semua unsur yang berinteraksi pada semua lapisan, sehingga menimbulkan rasa kesetia-kawanan dan loyalitas antar sesama, seperti:

1. Pimpinan dapat mengetahui langsung keadaan bawahannya, sehingga pekerjaan berlangsung secara efisien.
2. Meningkatkan rasa tanggung jawab semua anggota, dan melibatkan mereka pada kepentingan organisasi. Kemudian muncullah rasa keterlibatan atau *sense of involvement*, dan rasa ikut memiliki, dan *sense of belonging* atau rasa satu kelompok.
3. Memunculkan rasa saling pengertian dan saling mengdisiplin kerjai tugas masing-masing sehingga meningkatkan rasa kesatuan dan pemantapan *spirit de corps* (semangat korps). (Purwanto, 2006 hal 40)

### **c. Pola Komunikasi**

Meskipun semua organisasi harus melakukan komunikasi dengan berbagai pihak dalam mencapai tujuannya, perlu diketahui bahwa pendekatan yang dipakai antara suatu



organisasi dengan organisasi yang lain dapat bervariasi atau berbeda-beda (Purwanto, 2011:49). Jenis-jenis komunikasi tersebut adalah:

1. Komunikasi dari Atas ke Bawah

Seorang manajer yang menggunakan jalur komunikasi kebawah memiliki tujuan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mengkoordinasikan, memotivasi, memimpin, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang ada di level bawah.

Jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (pegawai) merupakan penyampaian pesan yang dapat berbentuk perintah, instruksi, maupun prosedur untuk dijalankan para bawahan dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, perlu diperhatikan penggunaan bahasa yang sama, sederhana, tidak bertele-tele, dan mudah dipahami dalam penyampaian pesan.

2. Komunikasi dari Bawah ke Atas

Dalam struktur organisasi, komunikasi dari bawah ke atas (*bottom-up atau upward communication*) berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (pegawai) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari para pegawai yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi. Keterlibatan pegawai (bawahan) dalam proses pengambilan keputusan merupakan cara yang paling positif dalam upaya membantu pencapaian tujuan organisasi.

3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal (*horizontal communication*) atau sering disebut dengan komunikasi lateral (*lateral communication*) adalah komunikasi antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar/sederajat dalam suatu organisasi. Tujuan komunikasi

horizontal antara lain untuk melakukan persuasi, mempengaruhi, dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar.

#### 4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal (*diagonal communication*) adalah komunikasi yang melibatkan antara dua tingkat (level) organisasi yang berbeda, misalnya komunikasi yang terjalin antara manajer SDM dengan karyawan keuangan.

#### **d. Unsur-Unsur Komunikasi**

Terdapat beberapa pandangan tentang banyaknya unsur atau elemen yang mendukung terjadinya komunikasi artinya komunikasi hanya dapat terjadi jika didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima, dan efek (Effendy, 2013 hal 10)

##### 1. Sumber

Semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pembuat atau pengirim informasi. Sumber sering disebut pengirim, komunikator atau dalam bahasa inggrisnya disebut *source, sender, decoder*.

##### 2. Pesan

Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Isi pesan bisa berupa ilmu pengetahuan, hiburan, informasi, nasihat atau proganda. Dalam istilah asing pesan diterjemahkan dengan kata *message, content, atau information*

##### 3. Media

Media ialah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Media komunikasi terbagi atas media massa dan media nirmassa.

Nirmassa merupakan komunikasi tatap muka sedangkan media massa menggunakan saluran yang berfungsi sebagai alat yang dapat menyampaikan pesan secara massal.

4. Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa terdiri satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk kelompok, partai atau negara.

5. Pengaruh

Pengaruh atau efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh bisa diartikan perubahan atau penguatan keyakinan pada pengetahuan, sikap, dan tindakan seseorang sebagai akibat penerimaan pesan.

6. Umpan Balik

Selain berasal dari penerima, umpan balik juga bisa berasal dari unsur lain seperti pesan dan media, meski pesan belum sampai pada penerima. Misalnya sebuah konsep surat yang memerlukan perubahan sebelum dikirim. Hal-hal semacam ini menjadi tanggapan balik yang diterima oleh sumber.

**e. Tipe dan Fungsi Komunikasi**

Dewi (2006 hal 25) menguraikan lima tipe atau tingkatan komunikasi beserta fungsinya masing-masing:

1. Komunikasi dengan Diri Sendiri (*Intrapersonal Communication*)

Komunikasi dengan diri sendiri adalah suatu proses komunikasi yang terjadi di dalam diri individu atau dengan diri sendiri. Proses komunikasi terjadi karena seorang memberi arti terhadap sesuatu objek yang diamatinya atau terbersit dalam pikirannya

sendiri. Dalam pengambilan keputusan seseorang seringkali terbawa ke dalam situasi berkomunikasi dengan diri sendiri. Namun, beberapa kalangan menilai bahwa hal tersebut sesungguhnya bukanlah proses komunikasi, melainkan suatu aktifitas internal monolog. Komunikasi dengan diri sendiri berfungsi mengembangkan kreativitas imajinasi, memahami, dan mengendalikan diri sendiri, serta meningkatkan kematangan berpikir sebelum mengambil keputusan.

2. Komunikasi Antar Pribadi (*Interpersonal Communication*)

Komunikasi antar pribadi adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih. Komunikasi antara dua orang dalam situasi tatap muka disebut komunikasi diadik (*Dyadic Communication*). Fungsi komunikasi ini adalah untuk meningkatkan hubungan insani (*human relations*), menghindari konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain.

3. Komunikasi Kelompok Kecil (*Small Group Communication*)

Komunikasi kelompok kecil adalah komunikasi yang berlangsung antara tiga orang atau lebih secara tatap muka atau menggunakan sebuah alat untuk membantu interaksi antara satu dengan yang lain. Tipe komunikasi ini sering juga dikelompokkan sebagai tipe komunikasi antar pribadi.

4. Komunikasi Massa (*Mass Communication*)

Dalam komunikasi massa, pesan dikirim dan sumber lembaga kepada khalayak yang bersifat massal melalui alat-alat mekanis, seperti televisi, radio, surat kabar, atau film.

5. Komunikasi Publik (*Public Communication*)

Komunikasi publik biasa disebut komunikasi pidato, kolektif, retorika, *public speaking*, atau *audiens communication*.

6. Komunikasi publik berfungsi menumbuhkan semangat kebersamaan (solidaritas), mempengaruhi orang lain, member informasi, mendidik, dan menghibur.

Menurut Lawrence dalam Effendy(2013 hal 66) dalam kehidupan organisasi ada 2 dimensi komunikasi yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal.

#### 1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantaranya para administrator dan pegawai dalam suatu perusahaan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

Adapun bentuk dari komunikasi internal :

##### a. Komunikasi Personal

Komunikasi Personal adalah komunikasi diantara dua orang dan dapat berlangsung dengan dua cara:

- 1) Komunikasi tatap muka
- 2) Komunikasi bermedia

##### b. Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok adalah komunikasi antara seseorang dengan kelompok orang dalam situasi tatap muka.

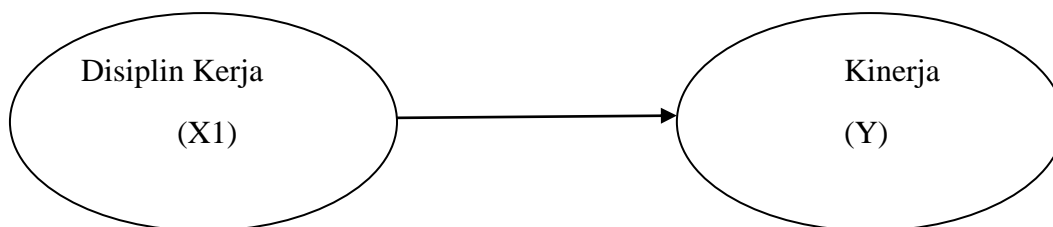
#### 2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi Eksternal adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak diluar organisasi. Komunikasi Eksternal terdiri dari dua jalur secara timbal balik, yakni komunikasi dari organisasi kepada khalayak dan dari khalayak kepada organisasi.

## **B. Kerangka Konseptual**

## 1 Hubungan disiplin dengan kinerja

Darsono dan Siswandoko (2011 hal 129), disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hanggraeni (2012 hal 121), penilaian kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjanya. Menurut penelitian Rafika Mahyuni (2015 hal 3) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja,



## 2. Hubungan komunikasi dengan kinerja

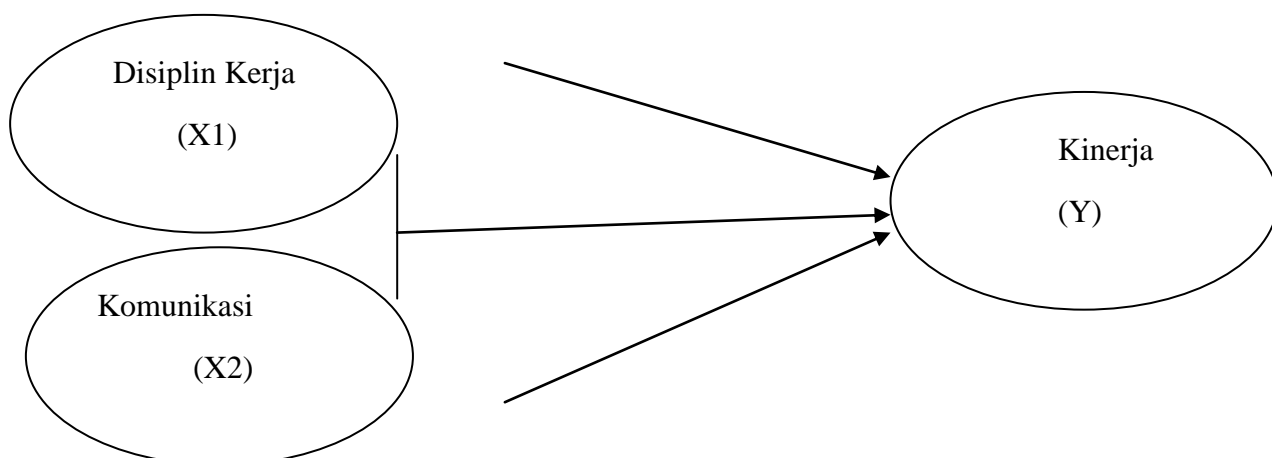
Effendy (2011 hal 9) mengatakan bahwa komunikasi akan terjadi dan berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercekapkan. Kesamaan bahasa yang dipergunakan dalam percakapan itu belum tentu menimbulkan kesamaan, dengan kata lain mengerti bahasanya belum tentu menimbulkan kesamaan makna. Jelas bahwa percakapan kedua orang itu dapat dikatakan komunikatif apabila kedua-duanya dapat mengerti makna dari bahan yang dipercekapkan. Berdasarkan pernyataan tersebut terlihat jelas dengan adanya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan komunikasi yang baik dan komunikatif tidak ada kesalahan informasi dan kesalahan penyampaian terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan.hal ini

juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elsa Ayunita (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara komunikasi dengan kinerja.



### 3. Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Disiplin kerja dan komunikasi merupakan dua hal yang bersinkronisasi dalam meningkatkan kinerja di sebuah perusahaan, karena disiplin merupakan bagaimana pegawai menjalankan apa apa saja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan komunikasi berfungsi sebagai media penghubung tentang apa yang diharapkan perusahaan agar dapat di capai oleh para pegawainya. menurut penelitian Ega Anggraini (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja ,lalu demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Fitri Cinta Utami (2014) yang menyatakan bahwa disiplin dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BAPPEDA KAB.Sukoharjo.



Gambar II.1 Paradigma Penelitian

### **C. Hipotesis**

Secara etimologi, istilah hipotesis terdiri dari dua suku kata, yaitu "hypo" yang berarti sesuatu yang masih kurang, dan "thesa" yang berarti sebuah kesimpulan dan pendapat. Berdasarkan kedua kata tersebut (hypo dan thesa) dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kesimpulan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya dengan penelitian lapangan.

Berdasarkan perumusan masalah terdahulu, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di Pegadaian Kanwil Medan
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja di Pegadaian Kanwil Medan
3. Disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja kerja di Pegadaian Kanwil Medan



### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif, Alasan penelitian memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian karena penelitian ini mencari tahu hubungan antar variable, pendekatan kuantitatif digunakan untuk memilih bentuk penelitian ini adalah metode ini merupakan metode yang cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian dan metode ini memiliki beberapa aturan – aturan penelitian yaitu kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga biasa disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y) adalah fungsi interaksi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan

**Tabel III-1**  
**Indikator Prestasi Kerja**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	kualitas Kerja	1,2
2	kuantitas Kerja	3,4
3	Waktu kerja	5
4	Kerja sama	6

Sutrisno (2011 hal 172-173)

2. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Indikator disiplin kerja menurut Fauziah Agustini (2013, hal. 74) adalah :

**Tabel III-2**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tingkat Kehadiran	1,2
2	Tata Kerja	3,4
3	Ketaatan Pada Atasan	5,6
4	Tanggung Jawab	7,8
5	Kesadaran Bekerja	9,10

Sumber: Davis (2011, hal. 27)

3. Komunikasi ( $X_2$ ) adalah Komunikasi organisasi merupakan suatu bidang komunikasi yang berperan dalam menyediakan informasi yang efektif bagi manajemen dalam rangka pengambilan keputusan terhadap masalah-masalah ataupun peluang-peluang yang berkaitan dengan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

**Tabel III-3**

### Indikator Komunikasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Keterbukaan	1,2
2	Saling Menghormati	3,4
3	Kesadaran dan Pengakuan Pentingnya timbale balik	5,6
4	Media Komunikasi Yang Baik	7,8

Sumber: Ruslan (2005, hal. 104)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Pegadaian Kanwil Medan jalan Pegadaian no 112, Waktu penelitian di mulai bulan desember 2016 .

**Tabel III-4**  
**Skedul Proses Penelitian**

Kegiatan	Bulan																				
	Des '16				Jan '17				Feb '17				Mar '17				Apr '17				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Prariset																					
Penyelesaian Proposal																					
Bimbingan dan Perbaikan Proposal																					
Seminar Proposal																					
Pengumpulan dan Pengolahan Data																					
Penyusunan dan Laporan Akhir																					

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2010, hal. 173) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang diambil dari seluruh pegawai pada PT Pegadaian Kanwil Medan yang berjumlah 66 orang.

## **2. Sampel**

Menurut Arikunto (2010, hal 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus sempling dan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel pada semua karyawan. Berdasarkan data yang didapat bahwa jumlah karyawan pada PT Pegadaian Kanwil Medan yang berjumlah 66 orang. Berdasarkan kutipan diatas dapat diambil seluruhnya, maka jumlah yang diambil sebagai sampel 66 orang karyawan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara (Interview) adalah dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak berwenang atau beberapa pegawai pada PT Pegadaian Kanwil Medan jalan Pegadaian no 112.
2. Studi dokumentasi  
Dilakukan dengan cara meninjau, membaca, dan mempelajari data dan sumber-sumber lain yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini seperti buku dan internet. Untuk menganalisa data dan informasi yang diperoleh maka penulis menggunakan teknik analisis data di mana di gunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti penyebaran kuisisioner, studi dokumentasi. Pengolahan data dapat di lakukan secara manual, dengan analisis data. Untuk untuk menguji kelayakan instrument digunakan uji validitas dan reabilitas.
3. Daftar Pertanyaan ( questioner ), adalah metode pengumplan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian

yaitu PT Pegadaian Kanwil Medan dengan menggunakan skala Likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

**Tabel III-5.**  
**Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 133).

**a. Uji Validitas**

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrumen data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrument data. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap instrument maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu :

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

Sugiyono (2003, hal. 182)

Dimana:

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 kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah melihat nilai profitabilitas koefisien koreasinya. Menurut Iman Ghazali (2005, hal. 45), uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r tabel dengan r hitung. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig(2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan

( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed)  $\leq 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{1 - \sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Husein Umar (2004, hal.95)

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} > 0,6$  maka hasil penelitian dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} < 0,6$  maka hasil penelitian dinyatakan tidak reliabel.

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

1. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  terhadap variabel Y digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2006, hal.184)

Keterangan :

$r$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

$n$  = Jumlah sampel

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

Dengan taraf signifikansi 5% uji dua pihak dan jika  $n-2$  dengan asumsi :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{table}$ , maka ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
- b. Bila  $t_{hitung} < t_{table}$ , maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y.
2. Untuk mengetahui derajat keeratan antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  terhadap variabel Y digunakan korelasi ganda dengan rumus :

$$r_{yx_1x_2} = \frac{ryx_1 - r_{yx_2} \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r_{2x_1x_2}^2 - \sqrt{1 - r_{2yx_2}^2}}}$$

Sugiyono (2006, hal.190)

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$  = korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$ryx_1$  = korelasi product moment antara lain  $X_1$  dengan Y

$ryx_2$  = korelasi product moment antara  $X_2$  dengan Y

$rx_1x_2$  = korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

3. Untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sugiyono (2006, hal. 190)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel



Dalam hal ini  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

4. Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus:

$$D = (r^2 \times 100\%)$$

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Asumsi Klasik**

Sebelum sampai kepada analisis regresi berganda maka harus dilakukan uji asumsi klasik, dan yang dilihat dari pengujiannya adalah

#### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

#### **b. Uji multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah variabel yang ada pada regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel

independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  sama dengan  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dalam hal ini rumus dari Regressi linier berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Sugiyono (2010, hal.277)

Dimana:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

$\beta_1$  = arah koefisien regresi  $X_1$

$x_1$  = disiplin kerja

$x_2$  = komunikasi

$\beta_2$  = arah koefisien regresi  $X_2$

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t ( uji parsial )

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Adapun pengujian variabelnya sebagai berikut :

#### 1. pengujian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Ho:  $\beta = 0$ , artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Kanwil Medan.

Ho :  $\beta \neq 0$ , artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Kanwil Medan.

#### 2. pengujian Komunikasi terhadap kinerja pegawai

Ho:  $\beta = 0$ , artinya Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Kanwil Medan.

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Kanwil Medan.

Uji statistik yang digunakan adalah uji korelasi t dengan rumus

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

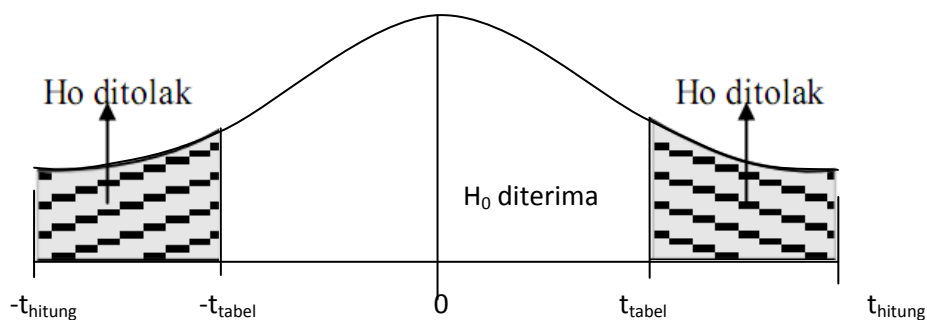
keterangan : r = koefisien korelasi

n = banyak sampel

lalu hasil dari uji t dibandingkan dengan t tabel =  $\pm t(\alpha/2, n-1)$

Kriteria Pengujian Hipotesis : terima  $H_0$  jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq +t_{\text{tabel}}$

Hal lain tolak  $H_0$  jika  $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq +t_{\text{tabel}}$ , atau dengan distribusi kurva normal t



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

a. Pengujian Disiplin kerja Dan Kinerja pegawai

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Disiplin kerja Pegawai Kanwil Medan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pegawai Kanwil Medan .
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Disiplin kerja koran waspada berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pegawai Kanwil Medan

b. Pengujian Komunikasi dan Kinerja pegawai

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Pegawai Kanwil Medan .
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pegawai Kanwil Medan.

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) yaitu disiplin kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan langkah - langkah sebagai berikut :

$H_0 : r_{x_1x_2} y = 0$  artinya disiplin kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai Kanwil Medan

$H_0 : r_{x_1x_2} y \neq 0$  artinya disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai Kanwil Medan.

Uji statistik yang digunakan adalah uji distribusi F . dimana cara rumusnya adalah :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

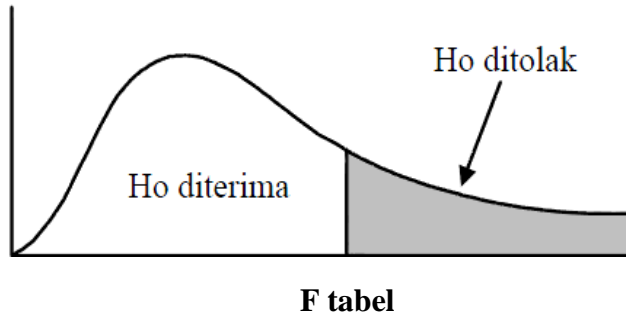
$R^2$  = kuadrat koefisien korelasi  $x_1 x_2 y = r x_1 x_2 y$

K = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

dibandingkan dengan F tabel = F ( $\alpha$ , n-k-1)

Kriteria pengujian :



**Gambar III-2 Kriteria Pengujian distribusi f**

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$  , artinya Disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

2. Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , artinya Disiplin kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

#### 4 . Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan disiplin kerja dan Komunikasi terhadap keputusan pembelian Pegawai Kanwil Medan dikota Medan , rumus dari pengujian determinasi adalah:

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2008, hal. 210)

Keterangan:

d : Koefisien determinasi

$r^2$  : Koefisien kuadrat dari koefisien korelasi  $r_{x_1 x_2 y}$

## BAB IV

### ANALISIS DATA

#### A. Deskripsi hasil penelitian.

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pada Pegadaian Kanwil Medan. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 66 orang, sampling yang digunakan adalah sampling slovin, dimana tidak semua pegawai diambil menjadi sampel tapi dengan penentuan rumus. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan lama kerja .Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

#### 1. Identitas responden

##### a. Usia

Tabel IV-1 USIA

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	21 SAMPAI 30 TAHUN	33	50.0	50.0	50.0
	31 SAMPAI 40 TAHUN	21	31.8	31.8	81.8
	DIATAS 40 TAHUN	12	18.2	18.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Dari table di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di Pegadaian Kanwil Medan yang mayoritas nya berusia 25-30 tahun ada 33 orang (50,0%) kemudian yang berusia 31 sampai 40 tahun ada 21 (31,8%) dan yang berusia di atas 40 tahun sejumlah 12 org(18,2%).



### b. Jenis kelamin

**Tabel IV- 2 JENIS KELAMIN**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	PRIA	37	56.1	56.1	56.1
	WANITA	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Dari table IV-2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari pria 37 org (56,1%) dan wanita 21 org (43,9%).

### c. Lama kerja

**TABEL IV 3 LAMA KERJA**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	DIBAWAH 5 TAHUN	23	34.8	34.8	34.8
	5 SAMPAI 10 TAHUN	27	40.9	40.9	75.8
	DIATAS 10 TAHUN	16	24.2	24.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari lama kerja di Pegadaian Kanwil Medan dimana kebanyakan para pekerjanya adalah lulusan yang telah bekerja di bawah 5 tahun

berjumlah 23 orang (34,8%), yang sudah bekerja selama 5 sampai 10 tahun berjumlah 27 orang (40,9%), dan yang telah bekerja diatas 10 tahun berjumlah 16 orang (24,2%).

### 1. Analisis Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV-5 PERSENTASE JAWABAN DISIPLIN KERJA**

ITEM	Frekwensi									
	SS		S		KS		TS		STS	
	orang	%	Orang	%	Orang	%	orang	%	orang	%
1	18org	27,3%	21org	31,8%	23org	34,8%	2org	3%	2org	3%
2	7org	10,6%	29org	43,9%	23org	34,8%	2org	3%	5org	7,6%
3	37org	56,1%%	26org	39,4%	3org	4,5%				
4	28org	42,4%	35org	53%	3org	4,5%				
5	21org	31,8%	39org	59,1%	5org	7,6%	1org	1,5%		%
6	10org	15,2%	46org	69,7%	10org	15,2%				
7	23org	34,8%	31org	47%	8org	12,1%	4org	6,1%		
8	25org	37,9%	28org	42,4%	9org	13,6%	4org	6,1%	1org	1,5%
9	21org	31,8%	31org	47%	12org	18,2%	1org	1,5%	1org	1,5%

10	14org	21,2%	32 org	48,5	17 org	25,8%	1org	1,5%	2org	3%
----	-------	-------	--------	------	--------	-------	------	------	------	----

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Saya selalu berusaha untuk memenuhi jadwal hari kerja saya sebanyak 18org (27,3%) menjawab sangat setuju lalu 21org (31,8%) menjawab setuju, kemudian 23org (34,8%) menjawab kurang setuju dan 2org (3%) menjawab tidak setuju lalu 2org (3%) menjawab sangat tidak setuju

2. Saya akan berusahaan selalu hadir kerja sesuai dengan jadwal kerja saya sebanyak 7org (10,6%) menjawab sangat setuju lalu 29org (43,9%) menjawab setuju, kemudian 23org (34,8%) menjawab kurang setuju dan 2org (3%) menjawab tidak setuju lalu 5org (7,6%) menjawab sangat tidak setuju

3. Saya mengerti tentang aturan perusahaan di tempat saya bekerja sebanyak 37org (56,1%) menjawab sangat setuju lalu 26org (39,4%) menjawab setuju, kemudian 3org (4,5%) menjawab kurang setuju

4. Saya akan selalu berusahaan mengikuti aturan pekerjaan yang telah di tetapkan sebanyak 28org (42,4%) menjawab sangat setuju lalu 35 org (53%) menjawab setuju, kemudian 3org (4,5%) menjawab kurang setuju

5. Saya selalu menaati setiap perintah yang diberikan atasan kepada saya sebanyak, 21org (31,8%) menjawab sangat setuju lalu 39org (59,1%) menjawab setuju, kemudian 5org (7,6%) menjawab kurang setuju dan 1org (1,5%) menjawab tidak setuju

6. Saya tidak akan mengeluh untuk tugas diberikan atasan kepada saya sebanyak 10org (15,2%) menjawab sangat setuju, 46org (69,7%) menjawab setuju dan 10org (15,2%) menjawab kurang setuju

7. Saya bersedia Dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan sebanyak, 23org (34,8%) menjawab sangat setuju lalu 31org (47%) menjawab setuju, kemudian 8org (12,1%) menjawab kurang setuju dan 4 org (6,1%) menjawab tidak setuju

8. Saya akan menerima setiap konsekuensi bekerja di perusahaan ini.sebanyak 25org (37,9%) menjawab sangat setuju lalu 28org (42,2%) menjawab setuju, kemudian 9org (13,6%) menjawab kurang setuju dan 4 org (6,1%) menjawab tidak setuju lalu 1org (1,5%) menjawab sangat tidak setuju

9. Saya bertanggung untuk setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya sebanyak 21org (31,8%) menjawab sangat setuju lalu 31org (47%) menjawab setuju, kemudian 12org (18,2%) menjawab kurang setuju dan 1 org (1,5%) menjawab tidak setuju lalu 1org (1,5%) menjawab sangat tidak setuju.

10. Saya akan bertanggung jawab jika ada kesalahan untuk setiap pekerjaan yang saya lakukan, sebanyak 2 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju, lalu 17 orang (25,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 32 orang (48,5%) menjawab setuju, dan 14 orang (21,2%) menjawab sangat setuju.

**Tabel IV-6 PERSENTASE JAWABAN KOMUNIKASI**

ITEM	Frekwensi									
	SS		S		KS		TS		STS	
	orang	%	Orang	%	orang	%	orang	%	orang	%
1	19org	28,8%	41org	62,1%	5org	7,6%	1org	1,5%	-	%
2	12org	18,2%	39org	59,1%	11org	16,7%	4org	6,1%	-	%
3	11org	16,7%	43org	65,2%	9org	13,6%	3org	4,5%	-	%
4	12org	18,2%	45org	68,2%	7org	10,6%	2org	3%	-	%
5	9org	13,6%	26org	39,4%	25org	37,9%	6org	9,1%		%
6	10org	15,2%	31org	47%	17org	25,8%	7org	10,6%	1org	1,5%
7	17org	25,8%	40org	60,6%	7org	10,6%	1org	1,5%	1org	1,5%
8	8org	12,1%	32org	48,5%	22org	33,3%	2org	3%	2org	3%

Penjelasan tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan Saya mengharapkan agar perusahaan selalu memberikan informasi terbaru pada setiap pegawainya, persentase jawaban responden adalah sebanyak 19org (28,8%) menjawab sangat setuju lalu 41org (62,1%) menjawab setuju, kemudian 5org (7,6%) menjawab kurang setuju dan 1org (1,5%) menjawab tidak setuju
2. Informasi yang ada di perusahaan cepat tersebar di seluruh lini pegawai persentase jawaban responden adalah sebanyak 12org (18,2%) menjawab sangat setuju lalu 39 (59,1%) menjawab setuju, kemudian 11org (16,7%) menjawab kurang setuju dan 4org (6,1%) menjawab tidak setuju

3. Saya selalu berkomunikasi dengan bagian lain yang terkait dengan kemajuan perusahaan, sebanyak 11org (16,7%) menjawab sangat setuju lalu 43org (65,2%) menjawab setuju, kemudian 9org (13,6%) menjawab kurang setuju dan 3org (4,5%) menjawab tidak setuju
4. Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan, sebanyak 12org (18,2%) menjawab sangat setuju lalu 45org (68,2%) menjawab setuju, kemudian 7org (10,6%) menjawab kurang setuju dan 2org (3%) menjawab tidak setuju
5. Komunikasi yang terjalin antara saya dan rekan kerja sangat baik, sebanyak 9org (13,6%) menjawab sangat setuju lalu 26org (39,4%) menjawab setuju, kemudian 25org (39,7%) menjawab kurang setuju dan 6org (9,1%) menjawab tidak setuju\
6. Pegawai selalu melakukan Koordinasi tugas dengan bagian lain, 10org (15,2%) menjawab sangat setuju lalu 31org (47%) menjawab setuju, kemudian 17 (25,8%) menjawab kurang setuju dan 1org (2,5%) menjawab tidak setuju lalu 1org (2,5%) menjawab sangat tidak setuju
7. Saya selalu memberikan penjelasan kepada konsumen tentang perusahaan tempat saya bekerja, 17org (25,8%) menjawab sangat setuju lalu 40org (60,6%) menjawab setuju, kemudian 7org (10,6%) menjawab kurang setuju dan 1org (1,5%) menjawab tidak setuju lalu 1org (1,5%) menjawab sangat tidak setuju
8. Pimpinan selalu berkomunikasi dengan detail dan jelas kepada bawahannya, 8org (12,1%) menjawab sangat setuju lalu 32org (48,5%) menjawab setuju, kemudian 22org (33,3%) menjawab kurang setuju dan 2org (3%) menjawab tidak setuju lalu 1org (3%) menjawab sangat tidak setuju,

**Tabel IV-7 PERSENTASE JAWABAN KINERJA**

ITEM	Frekwensi									
	SS		S		KS		TS		STS	
	orang	%	Orang	%	Orang	%	orang	%	orang	%
1	8org	12,1%	44org	66,7%	7org	10,6%	5org	7,6%	2org	3%
2	25org	37,9%	33org	50%	6org	9,1%	2org	3%	-	%
3	9org	13,6%%	32org	48,5%	19org	28,8%	5org	7,6%	1org	1,5%
4	21org	31,8%	34org	51,5%	7org	10,6%	2org	3%	2org	3%
5	21org	31,8%	34org	51,5%	8org	12,1%	3org	4,5%		%
6	8org	12,1%	38org	57,6%	14org	21,2%	6org	9,1%		
7	14org	21,2%	31org	47%	14org	21,2%	7org	10,6%		
8	19org	28,8%	34org	51,5%	10org	15,2%	2org	3%	1org	1,5%

Penjelasan tabel diatas adalah

1. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan perusahaan , 8org (12,1%) menjawab sangat setuju lalu 44org (66,7%) menjawab setuju, kemudian 7org (10,6%) menjawab kurang setuju dan 5org (7,6%) menjawab tidak setuju lalu 2org (3%) menjawab sangat tidak setuju,
2. Saya selalu dapat mencapai target yang diberikan perusahaan sebanyak, 25 org (12,1%) menjawab sangat setuju lalu 33org (50%) menjawab setuju, kemudian 6org (10,6%) menjawab kurang setuju dan 5org (7,6%) menjawab tidak setuju.

3. pada pernyataan Atasan saya memiliki emosi yang stabil, tidak mudah marah pada saat berada di disiplin kerjasebanyak 9org (13,6%) menjawab sangat setuju lalu 32org (48,5%) menjawab setuju, kemudian 19org (28,8%) menjawab kurang setuju dan 5org (7,6%) menjawab tidak setuju\lalu 1org (1,5) menjawab sangat tidak setuju
4. Saya mampu mengatasi masalah yang timbul dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 21org (31,8%) menjawab sangat setuju lalu 34org (51,5%) menjawab setuju, kemudian 7org (10,6%) menjawab kurang setuju dan 2org (3%) menjawab tidak setuju lalu 2org (3%) menjawab sangat tidak setuju,
5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, sebanyak 21org (31,8%) menjawab sangat setuju lalu 34org (51,5%) menjawab setuju, kemudian 8 org (12,1%) menjawab kurang setuju dan 3org (4,5%) menjawab tidak setuju
- 6 Saya menyelesaikan laporan tepat waktu, sebanyak 8org (12,1%) menjawab sangat setuju lalu 38org (57,6%) menjawab setuju, kemudian 14org (21,2%) menjawab kurang setuju dan 6org (9,1%) menjawab tidak setuju
7. Saya tipe orang yang suka bekerjasama dalam suatu pekerjaan, sebanyak 14org (21,2%) menjawab sangat setuju lalu 31org (47%) menjawab setuju, kemudian 14org (21,2%) menjawab kurang setuju dan 7org (10,6%) menjawab tidak setuju
- 8 Kerjasama dalam tim dapat menghasilkan hasil kerja yang baik, 19org (28,8%) menjawab sangat setuju lalu 34org (51,5%) menjawab setuju, kemudian 10org (15,2%) menjawab kurang setuju dan 2org (3%) menjawab tidak setuju lalu 1org (2,5%) menjawab sangat tidak setuju.



## 2. Validitas dan realibilitas

### a) Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Pengujian tiap butir instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut, syarat minimum untuk mempengaruhi syarat apakah setiap valid atau tidak valid dengan membandingkan  $r_{tabel} = 0,238$ , jadi jika koefisien korelasi ( $r_{xy}$ )  $< 0,238$  maka butir pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r_{xy} > 0,238$  maka dinyatakan tidak valid. Hasil dari pengujian validitas akan di jelaskan di tabel di bawah ini

**Tabel IV – 8 hasil Uji Validitas Disiplin kerja**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,609	0,238	Valid
2	0,663	0,238	Valid
3	0,558	0,238	Valid
4	0,459	0,238	Valid
5	0,538	0,238	Valid
6	0,562	0,238	Valid
7	0,613	0,238	Valid
8	0,681	0,238	Valid
9	0,578	0,238	Valid
10	0,431	0,238	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 dengan skor total sebesar 0,681 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel

sebesar 0,238, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,238, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable disiplin kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

**Tabel IV-9 Hasil Validitas Komunikasi**

<b>No. Butir</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Status</b>
1	0,521	0,238	Valid
2	0,487	0,238	Valid
3	0,595	0,238	Valid
4	0,647	0,238	Valid
5	0,419	0,238	Valid
6	0,614	0,238	Valid
7	0,580	0,238	Valid
8	0,614	0,238	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan skor total sebesar 0,647 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,238, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,238, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable komunikasi adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

**Tabel IV-10 Hasil Validitas Kinerja**

<b>No. Butir</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Status</b>
1	0,413	0,238	Valid
2	0,627	0,238	Valid
3	0,646	0,238	Valid
4	0,498	0,238	Valid
5	0,588	0,238	Valid
6	0,625	0,238	Valid
7	0,524	0,238	Valid
8	0,569	0,238	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan skor total sebesar 0,627 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,238, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,238, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable kinerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

#### **b ) Uji Realibilitas**

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/ indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen reliabilitas (terpercaya).

**Tabel IV-11 Uji Realibilitas Instrumen**

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Disiplin kerja	0,682	Reliable
Komunikasi	0,640	Reliable
Kinerja	0,648	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

### 3. Model Regressi

#### a. uji asumsi klasik

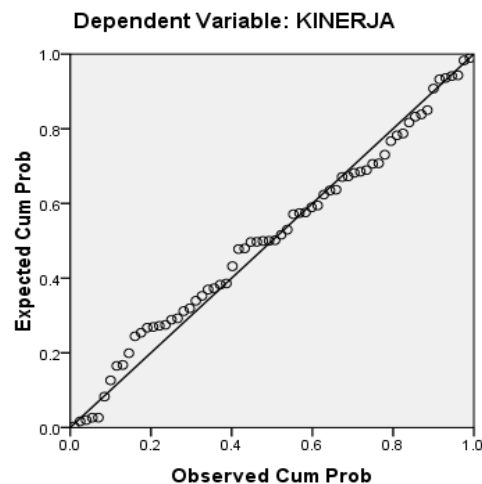
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

## 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar IV-1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal ( Singgih Santoso, 2000 hal 104,).

## 2) Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen.

**Tabel IV-12 Coefficients<sup>a</sup>**

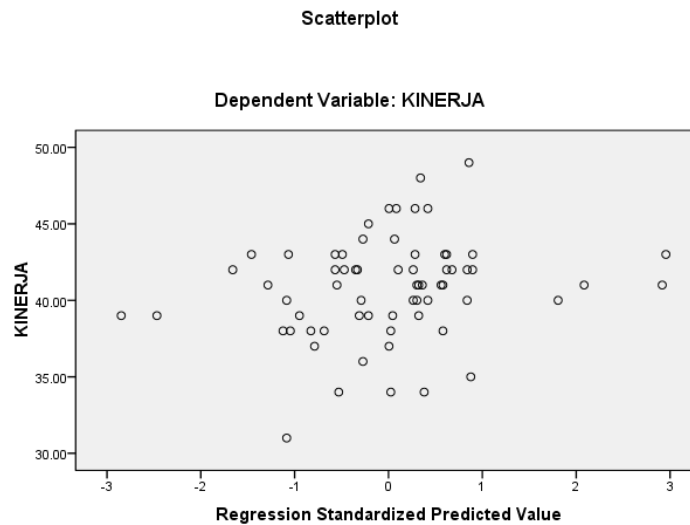
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.597	5.158		
DISIPLIN KERJA	.314	.137	.705	1.418
KOMUNIKASI	.197	.141	.705	1.418

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni X1 X2 memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian ( *Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

## 3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.



Gambar IV-2 Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**Tabel IV-13 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.597	5.158		6.320	.000
	DISIPLIN KERJA	.314	.137	.315	4.101	.020
	KOMUNIKASI	.197	.141	.205	5.396	.018

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 12,597 + 0.314 X_1 + 0.197 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. nilai konstanta sebesar = 12,597 menunjukkan variabel independen yaitu disiplin kerjadan komunikasi dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan kinerja senilai 12,597%.
- b. nilai koefisien regresi X1 adalah sebesar 0,314 menunjukkan bahwa jika disiplin kerjamengalami penurunan maka akan menurunkan kinerja karyawan senilai 3,14%
- c. nilai koefisien regresi X2 adalah sebesar 0.197 menunjukkan bahwa jika karakteristik pekerjaan mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 1.97 %.

**b) Uji secara parsial ( Uji t)**



Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini

**Tabel IV-14 Uji T Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.597	5.158		6.320	.000
DISIPLIN KERJA	.314	.137	.315	4.101	.020
KOMUNIKASI	.197	.141	.205	5.396	.018

a. Dependent Variable: KINERJA

### 1. Pengujian Disiplin kerja Dengan Kinerja

Dari tabel IV-14 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 4.101, kemudian nilai sig nya adalah 0,020

$H_0: \beta = 0$ , artinya disiplin kerjatidak berpengaruh kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.

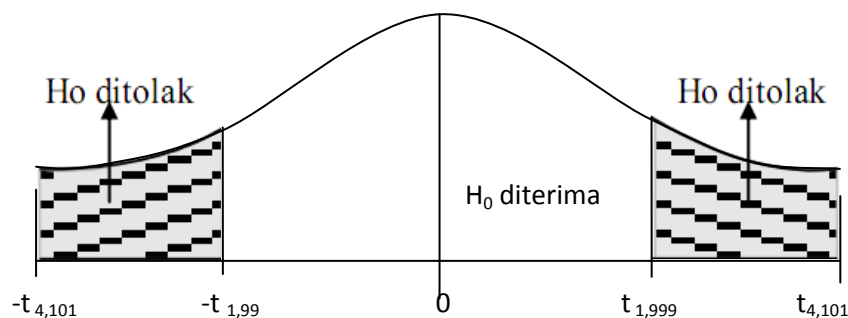
$H_0: \beta \neq 0$ , artinya disiplin kerjaberpengaruh kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya disiplin kerjatidak berpengaruh kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya artinya disiplin kerjaberpengaruh kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.

Bedasarkan tabel IV-14 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 4.101 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $66-2=64$ ), di peroleh t tabel 1,99. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini  $t\text{-hitung} = 4,101 > t\text{-tabel} = 1,99$ . artinya disiplin kerjaberpengaruh kinerja di Pegadaian Kanwil Medan..

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,020 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,020 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerjadan kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.



## 2. Pengujian komunikasi Dengan Kinerja

Dari tabel IV-14 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 5,396 kemudian nilai sig nya adalah 0,018

$H_0: \beta = 0$ , artinya komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.

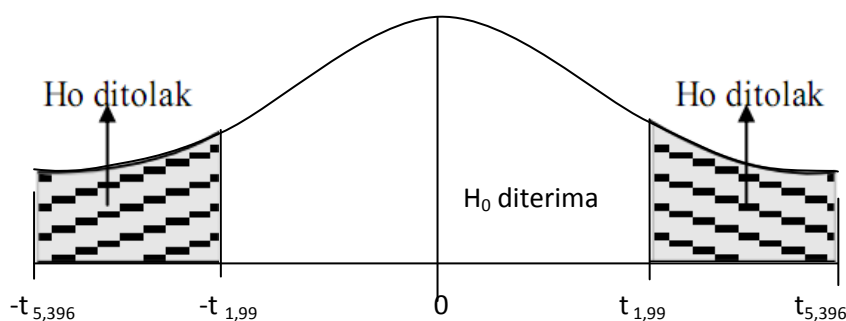
$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya komunikasi tidak berpengaruh kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya komunikasi berpengaruh kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.

Bedasarkan tabel IV-14 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variable disiplin kerja sebesar 5,396 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $66-2=64$ ), di peroleh  $t_{tabel}$  1,99. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini  $t_{hitung} = 5,396 > t_{tabel} = 1,99$ . artinya karakteristi individu berpengaruh terhadap kinerja di Pegadaian Kanwil Medan..

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,018 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,018  $< \alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik dan kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.



### c. Uji secara simultan (Uji f)

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama ) dengan variabel terikat. Pengujian Disiplin kerjadan Komunikasi Dengan Kinerja bisa dilihat dibawah ini.

**Tabel IV-15 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.637	2	86.318	11.497	.032 <sup>a</sup>
	Residual	686.954	63	9.904		
	Total	719.591	65			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel IV-15 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 11,497 kemudian nilai sig nya adalah 0,032

Ho:  $\beta = 0$ , artinya disiplin kerjadan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.

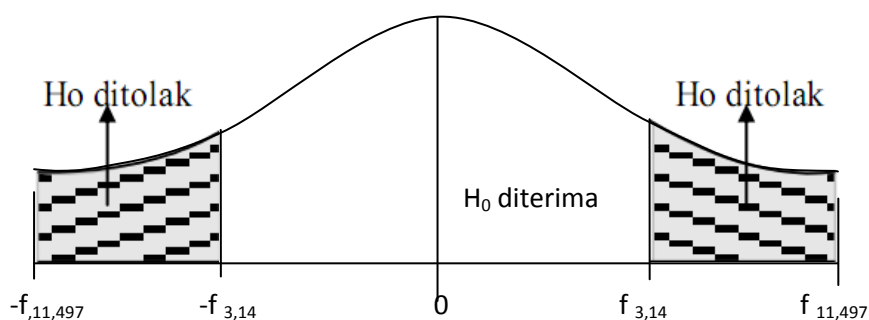
Ho : $\beta \neq 0$ , artinya disiplin kerjadan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 3) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya disiplin kerjadan komunikasi tidak berpengaruh kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.
- 4) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya disiplin kerjadan komunikasi berpengaruh kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.

Bedasarkan tabel IV-15 diatas diperoleh f hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 11,497 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (66-2=64), di peroleh f tabel 3,14. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini f-hitung = 11,497 > f-tabel =3,14. artinya disiplin kerjadan karakteristi individu berpengaruh terhadap kinerja di Pegadaian Kanwil Medan..

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,032 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,032 <  $\alpha$  0,05 sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerjadan karakteristik individu terhadap kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.



#### 4. Uji Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase yang dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-16 dibawah ini.

**Tabel IV-16 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 <sup>a</sup>	.195	.915	2.30213

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,195 atau senilai 19,5% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (disiplin kerjadan komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 80,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (disiplin kerjadan komunikasi ) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

1. terdapat pengaruh variable X1 (disiplin kerja) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 4,101 > t\text{-tabel} = 1,99$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerjadengan kinerja di Pegadaian Kanwil Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,020 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,020 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerjadengan kinerja di Pegadaian Kanwil Medan

2. terdapat pengaruh variable X2 (komunikasi) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 5,396 > t\text{-tabel} = 1,99$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja di Pegadaian Kanwil Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,018 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,018 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja di Pegadaian Kanwil Medan.

3. Disiplin kerjadan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai uji f-hitung  $= 11,497 > f\text{-tabel} = 3,14$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerjadan komunikasi dengan Pegadaian Kanwil Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,032 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,032 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja Pegadaian Kanwil Medan..

Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,195 atau senilai 19,5% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Disiplin kerjadan Komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 80,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dan kinerja (Y) di Pegadaian Kanwil Medan. karena probabilitas sig 0,020 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
2. Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X2) dan kinerja (Y) PT di Pegadaian Kanwil Medan. karena probabilitas sig 0,018 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
3. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja(X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja (Y) di Pegadaian Kanwil Medan. dilihat dari R-squarenya adalah 19,5% dan juga taraf signifikannya sig 0,032 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

#### B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap dengan disiplin yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Pegadaian Kanwil Medan
2. Komunikasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dimana ada banyak hal yang diinginkan pegawai terhadap sistem informasi di kantornya dengan pembagian informasi yang cepat maka

pegawai tidak akan ketinggalan informasi terbaru mengenai kebijakan atau peraturan perusahaan

3. Kinerja pegawai yang meningkat tentu akan meningkatkan kinerja di suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus bisa menilai lebih personal masing masing pegawainya , agar perusahaan bisa disiplin dan komunikasi bagaimana yang bisa diterapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kotler, Philip, Armstrong dan Garry (2008). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 12 Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani, A. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi Kedua. Jakarta: Salema Empat
- Juliandi Azuar, Irfan, Manurung Saprinah. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Fandy Tjiptono (2008). *Strategi Pemasaran*. Edisi 3, Yogyakarta.
- Abdullah Thamrin dan Tantri Francis. (2012). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Moenir (2008). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Kotler dan Keller (2007). *Manajemen Pemasaran*, Edisi 12, Jilid 1, PT. Indeks Jakarta.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Tjiptono, Fandy, dan Gregorius Chandra, (2012). *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta.
- Rediono, Erwin. (2011). *Pengaruh faktor harga, Promosi dan Pelayanan Terhadap Keputusan Konsumen untuk Belanja di Alfamart Surabaya*.  
Jurnal Kewirausahaan Volume 5 Nomor 2, Desember.
- Lamb, C.W. J.F Hair, Carl McDaniel, (2001), *Pemasaran (Marketing)*, Edisi Bahasa Indonesia (David Octarevia), Jilid 1, Salemba Empat.