

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWI AGUNG LESTARI  
(DAL) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

Oleh :

**ILHAM SYAHPUTRA**  
**1305160678**



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

## **ABSTRAK**

**ILHAM SYAHPUTRA. NPM. 1305160678. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Agung Lestari (DAL) Medan, 2017. Skripsi.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT DAL Medan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT DAL Medan yaitu 43 karyawan.

Metode pengambilan data dengan menggunakan angket (kuesioner) yang dibagikan kepada pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = (10,422) + 0,346 X_1 + 0,402 X_2$ . Hasil pengujian secara simultan diperoleh  $F_{hitung} = 17,754$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,470, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja mampu dijelaskan oleh komunikasi dan disiplin kerja sebesar 47%, sedangkan sisanya 53% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disarankan kepada pihak manajemen untuk lebih memperhatikan komunikasi dan lebih meningkatkan pemberian disiplin kerja terhadap karyawan.

**Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja .....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Tujuan penilaian kinerja.....	8
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja .....	11
e. Proses Manajemen Kinerja.....	12
2. Komunikasi .....	12
a. Pengertian Komunikasi .....	12
b. Faungsi Komunikasi.....	14
c. Model Komunikasi .....	15

d. Bentuk Masar Komunikasi .....	19
e. Indikator komunikasi .....	20
3. Disiplin Kerja .....	21
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	21
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	24
c. Indikator Disiplin Kerja .....	26
d. Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja .....	27
B. Kerangka Konseptual .....	28
C. Hipotesis .....	31
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Defenisi Operasional .....	31
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	34
D. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
F. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV : DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. HASIL PENELITIAN .....	48
1. Deskripsi hasil penelitian .....	48
2. Identittas responden .....	49
3. Analisis variable penelitian .....	51
4. Uji asumsi klasik .....	57
5. Regresi linear berganda .....	61
6. Uji hipotesis .....	62

7. Uji koefisien determinasi .....	67
B. PEMBAHASAN .....	68
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja .....	32
Tabel III.2 Indikator Komunikasi .....	33
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja .....	33
Tabel III.4 Skedul Penelitian.....	34
Tabel III.5 Skala Likert .....	36
Tabel III.6 Uji validitas untuk variable komunikasi .....	60
Tabel III.7 Uji validitas untuk variable disiplin kerja .....	61
Tabel III.8 Uji validitas untuk variable kinerja karyawan .....	62
Tabel III.9 Hasil uji reliabilitas komunikasi .....	63
Tabel III.10 Hasil uji reliabilitas disiplin kerja .....	63
Tabel III.11 Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan .....	64
Tabel IV.1 Skala likert .....	48
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel IV.6 Skor angket untuk variable kinerja .....	51
Tabel IV.7 Skor angket untuk variable komunikasi.....	53
Tabel IV.8 Skor angket untuk variable disiplin kerja .....	55
Tabel IV.9 Coeffisient.....	59
Tabel IV.10 Liner berganda .....	61
Tabel IV.11 Linear berganda .....	63
Tabel IV.12 Hasil uji f .....	66

Tabel IV.13 Koefesien determinasi (R SQUARE) .....	68
--	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Hubungan Komunikasi Terhadap kinerja.....	29
Gambar II.2 Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja.....	30
Gambar II.3 Hubungan Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja..	31
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	45
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	46
Gambar IV.1 Dependent variable kinerja karyawan.....	58
Gambar IV.2 Dependent variable kinerja karyawan.....	60
Gambar IV.3 Kriteria pengujian hipotesis 1 .....	64
Gambar IV.4 Kriteria pengujian hipotesis 2 .....	65
Gambar IV.5 Kriteria pengujian hipotesis .....	66



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya ialah komunikasi dan disiplin.

Masalah yang ditemukan perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Dimana karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, sebagai akibatnya tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

Menurut Noe ( 2010, hal. 8 ) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai proses yang dilakukan manajer untuk memastikan bahwa kegiatan karyawan dan hasil kerja karyawan sejalan ( *congruent* ) dengan tujuan organisasi.

Masalah yang ditemui di perusahaan khususnya untuk komunikasi adalah kurangnya komunikasi karyawan di dalam menyelesaikan suatu masalah di perusahaan. Masalah dalam hal ini yaitu masalah dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang tertunda dan juga penyelesaian masalah yang berkaitan dengan informasi yang masuk dan keluar di perusahaan, Sehingga mengurangi perhatian pimpinan terhadap karyawan yang mengakibatkan terhambatnya aktivitas karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan berhubungan dengan disiplin kerja adalah masih adanya beberapa karyawan yang sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan sedang berjalan, selain itu pada saat masih adanya pekerjaan yang harus diselesaikan, karyawan masih banyak yang santai dan bercerita dengan sesama karyawan lain dan masih adanya karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga mengakibatkan kurangnya kesadaran diri karyawan terhadap jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan yang tinggi atau rendah diantaranya komunikasi dan disiplin kerja karyawan untuk tetap berada pada perusahaan tersebut.

Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud, maksudnya menunjukkan bahwa komunikasi terjadi apabila informasi berhasil disampaikan. Komunikasi yang baik sering didefinisikan oleh komunikator sebagai kesepakatan atas pesan yang dikirimnya, bukan pemahaman atas pesan. (M. Munandar, 2014, hal. 137).

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam hal ini disiplin kerja karyawan dianggap masih kurang efektif terlihat dari masih adanya beberapa karyawan diluar kantor pada waktu jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Karena dengan disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Disiplin kerja merupakan usaha yang mendorong karyawannya agar mematuhi peraturan perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar tercipta kinerja karyawan yang baik dikalangan karyawan, maka dibutuhkan komunikasi yang bijaksana dan disiplin kerja yang baik dari karyawan.

PT. Dwi Agung Lestari (DAL) - Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Dalam menjalankan tugasnya perusahaan menganggap komunikasi dan disiplin kerja sangat penting demi terwujudnya kinerja yang baik, dimana baiknyakerja karyawan akan dapat memberikan kontribusi yang bagus bagi perusahaan.

Dengan dasar pemikiran diatas, maka penulis membahas penulisan proposal penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

- 1) Kurangnya komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah.

Masalah dalam hal ini yaitu masalah dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang tertunda dan juga penyelesaian masalah yang berkaitan dengan informasi yang masuk dan keluar di perusahaan.

- 2) Rendahnya kesadaran dari karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja.

Pada saat masih adanya pekerjaan yang harus diselesaikan, karyawan masih banyak yang santai dan bercerita dengan karyawan lain dan masih adanya karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan.

- 3) Pada saat jam kerja yang ditentukan perusahaan masih berlangsung, sering terdapat beberapa karyawan yang keluar masuk kantor.

Seringnya karyawan keluar masuk kantor tanpa izin dari pimpinan, dan seringkali karyawan keluar masuk kantor untuk urusan pribadi mereka.

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

### **1. Batasan Masalah**

Berbagai masalah di temukan di perusahaan ini, dari mulai masalah yang sederhana hingga masalah yang kompleks. Adapun beberapa masalah yang saya temui yaitu kurangnya ruangan kerja yang baik. Hal ini dapat di lihat dari berkumpul sebagian karyawan pada satu ruangan

kerja. Selain itu masalah lain adalah kurangnya motivasi para karyawan untuk bekerja. Terlihat juga bahwa masalah komunikasi antar karyawan kurang baik, juga kedisiplinan para karyawan yang kurang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan yang memiliki karyawan tetap berjumlah 43 orang.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a) Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan?
- b) Apakah ada pengaruh disiplinkerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan?
- c) Apakah ada pengaruh komunikasi dan disiplinkerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a) Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

- b) Mengetahui pengaruh disiplinkerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
- c) Mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplinkerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut:

- a) Bagi penulis, membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b) Bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi PT. Dwi Agung Lestari Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pengambilan keputusan dalam kebijakan perusahaan.
- c) Bagi pihak lain, diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi bagi penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang tidak bisa dipisahkan dan tidak bisa dipandang sebelah mata oleh pihak organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepada seseorang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja menurut Bacal (2002, hal.7) mengatakan bahwa: manajemen kerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan pengawas langsungnya. Menurutnya, manajemen ini meliputi : upaya membangun harapan jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para karyawan; seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian tujuan organisasi .

Adapun pengertian lain mengenai kinerja menurut Aguinis (2007, hal.7) kinerja adalah “suatu proses berkelanjutan yang mengidentifikasi, mengukur mengembangkan, kinerja individu dan kelompok (tim), serta menyelaraskannya dengan tujuan strategis organisasi .

Menurut Noe ( 2010, hal. 8 ) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai proses yang dilakukan manajer untuk memastikan bahwa kegiatan karyawan dan hasil kerja karyawan sejalan ( *congruent* ) dengan tujuan organisasi.

Dari pengertian yang dikemukakan para ahli diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus di capai dan bagaimana hal itu harus dicapai serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat sehingga dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan ( M. Syamsul Ma'arif 2012, hal.8 ).

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi kinerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami hasil kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu kegiatan – kegiatan yang saling berkaitan.

Pengertian Penilaian kinerja (*performance appraisal*) karyawan yang berbeda dengan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) karyawan. Penilaian kinerja secara keseluruhan berkenaan dengan seberapa jauh karyawan telah mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi kepadanya ( penilaian relatif kinerja karyawan saat ini dan masa lalu terhadap standar kinerja setiap karyawan ), sedangkan evaluasi pekerjaan merupakan aktivitas yang ditujukan untuk menentukan seberapa besar peran dan tingginya harga suatu pekerjaan terhadap organisasi, sehingga dapat ditentukan kompensasi yang sesuai untuk diberikan pada pekerjaan tersebut. ( M.Syamsul Ma'arif 2012, hal.16 ).

Adapun tujuan penilain kinerja ini digolongkan pada dua tujuan utama,yaitu tujuan evaluasi dan administratif serta tujuan pengembangan(M.Syamsul Ma'arif 2012, hal.19).



a) Tujuan evaluasi dan administrasi

Hasil evaluasi kinerja memungkinkan organisasi menentukan karyawannya layak atau tidak untuk dipromosikan, efektif atau tidak dalam bekerja, dan seterusnya hingga dalam proses penentuan gaji karyawan tersebut. Dengan demikian, pendekatan evaluasi ini merupakan kegiatan penelitian yang umum digunakan dan memiliki peran yang penting dalam kebijaksanaan fungsi personalia.

b) Tujuan pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan sebagai upaya mengembangkan kinerja pribadi anggota organisasi (karyawan). Hasil penilaian yang sekaligus merupakan input bagi pimpinan organisasi terdiri dari dua bentuk masukan, yaitu jika informasi mengindikasikan bahwa karyawan bekerja secara efektif, maka umpan balik dari informasi tersebut dapat menguntungkan karyawan dengan perasaan kebanggaan diri dan kompetensinya dapat meningkat.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Setiap perusahaan sangatlah berkeinginan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal.67) adalah “faktor kemampuan dan faktor motivasi”. Adapun penjelasan faktor-faktor tersebut:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Sutrisno (2013,hal.103) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah “pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan”. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

a) Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

b) Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

- c) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan.

#### **d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013,hal.75) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian,keterampilan, dan keberhasilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

- b) Kuantitas kerja

disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.

- c) Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.

- d) Sikap kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

### **e. Proses Manajemen Kinerja**

Atas dasar pengertian dan batasan pada pembahasan sebelumnya, manajemen kinerja mencakup tata cara mengatur orang dan unsur-unsur apa saja yang termasuk di dalamnya. Dengan demikian, menurut M.Syamsul Ma'arif (2012,hal.9) proses manajemen kinerja tersebut meliputi :

- a. Tujuan dan strategi
- b. Pembatasan organisasi
- c. Penentuan sasaran
- d. Pelatihan dan pemberian arahan
- e. Evaluasi terhadap kinerja
- f. Pelatihan keterampilan
- g. Penggajian berdasarkan kinerja
- h. Pelatihan dan pengembangan.

## **2. Komunikasi**

### **a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan hal yang sangat fundamental dalam kehidupan. Peristiwa komunikasi bisa terjadi di mana-mana. Misalnya, menyalakan televisi dengan menekan tombol listrik, dua ekor burung yang saling bercengkerama, hubungan antarsel pada saat makhluk hidup bernapas dan komunikasi antar manusia.

Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lain. Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin

mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu itu memaksa manusia untuk berkomunikasi.

Dari uraian diatas komunikasi pada dasarnya dapat dipandang dari berbagai dimensi. Jika dipandang sebagai proses, komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis. Secara simbolik, komunikasi menggunakan berbagai lambang atau simbol yang dinyatakan dalam bentuk nonverbal(isyarat, gerak, dan ekspresi) maupun verbal (bahasa lisan dan tertulis). Sementara sebagai sistem, komunikasi terdiri atas unsur-unsur yang saling bergantung dan merupakan satu kesatuan yang efektif (Sutrisna Dewi,2006,hal.3).

Pada hakikatnya komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon baik kepada sender (Wibowo,2013,hal.166).

Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud, maksudnya menunjukkan bahwa komunikasi terjadi apabila informasi berhasil disampaikan. Komunikasi yang baik sering didefinisikan oleh komunikator sebagai kesepakatan atas pesan yang dikirimnya, bukan pemahaman atas pesan. (M. Munandar, 2014,hal.137).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai komunikasi yang efektif, manusia-manusia perlu mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi. Komunikasi menyangkut masalah hubungan manusia dan manusia, maka suksesnya komunikasi ditentukan oleh manusia-manusia yang

terlibat dalam proses komunikasi itu. Dalam hal ini dibutuhkan rasa keterbukaan dari pihak perusahaan kepada karyawan, adanya rasa saling menghormati antar karyawan, adanya kesadaran akan pentingnya komunikasi dan ketersedianya media untuk berkomunikasi.

#### **b. Fungsi komunikasi**

Komunikasi dalam organisasi mempunyai 4(empat) fungsi,yaitu *control*, *motivation*, *emotional*, dan *information*.

Komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Organisasi mempunyai hierarki kewenangan dan pedoman formal yang harus diikuti pekerja. Ketika pekerja diperlukan berkomunikasi berkaitan dengan pekerjaan tentang keluhan pada atasan langsung, komunikasi bekerja sebagai fungsi kontrol.

Komunikasi memperkuat motivasi dengan klarifikasi pada pekerja yang harus mereka kerjakan, seberapa baik mereka melakukan, dan bagaimana memperbaiki apabila dibawah standart.

Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan prustasi mereka, karena itu, komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial.

Komunikasi juga memfasilitasi pengambilan keputusan. Komunikasi menyediakan kebutuhan informasi individual dan kelompok untuk membuat keputusan dengan mengirimkan data untuk mengidentifikasi dan evaluasi pilihan alternatif.

Adapun beberapa fungsi komunikasi dalam organisasi menurut (Sutrisna Dewi, 2007,hal.23) yaitu:

1) Informatif

Pimpinan dan anggota organisasi membutuhkan banyak sekali informasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Informasi tersebut berkaitan dengan upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

2) Pengendalian ( Regulatory )

Komunikasi berfungsi sebagai pengatur dan pengendali organisasi, komunikasi dalam hal ini berupa peraturan, prosedur, perintah dan laporan.

3) Persuasif

Komunikasi berfungsi sebagai mengajak orang lain mengikuti atau menjalankan ide/gagasan atau tugas.

4) Integratif

Dengan adanya komunikasi, organisasi yang terbagi menjadi beberapa bagian atau departemen akan tetap merupakan satu kesatuan yang utuh dan terpadu.

### **c. Model komunikasi**

Bagaimana pengirim menyampaikan pesan kepada penerima? Komunikasi antar manusia hanya bisa terjadi bila di dukung unsur-unsur komunikasi, dan komunikasi memerlukan proses. Pembahasan mengenai proses komunikasi akan di jelaskan melalui beberapa model komunikasi.

### 1) Model komunikasi aristoteles

Aristoteles dalam bukunya *Rhetorica* (Cangara,2004,hal.39) berpendapat bahwa setiap komunikasi terdiri atas 3(tiga) unsur penting,yaitu:

- a) Pembicara, yakni sumber komunikasi atau orang yang menyampaikan pesan.
- b) Apa yang di bicarakan
- c) Penerima, yaitu orang yang menerima pesan.

### 2) Model komunikasi David K. Berlo

Dalam komunikasi David K. Berlo, unsur-unsur utama komunikasi terdiri atas SMCR, yakni *Source* (sumber atau pengirim), *message* (pesan atau informasi), *channel* (saluran dan media), dan *receiver* (penerima). Disamping itu, terdapat tiga unsur lain,yaitu *feedback* (tanggapan balik),efek dan lingkungan.

#### a) Sumber

Semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pengirim informasi. Sumber bisa terdiri dari satu orang atau kelompok, misalnya partai,organisasi,atau lembaga. Sumber sering disebut komunikator,*source,sender,atau enconder*.

#### b) Pesan

Pesan adalah suatu (pengetahuan,hiburan,informasi,nasehat atau propaganda) yang disampaikan pengirim kepada penerima pesan dapat disampaikan denga cara tatap muka atau melalui media komunikasi.



c) Saluran dan media

Saluran komunikasi terdiri atas komunikasi lisan, tertulis, dan elektronik. Media yang dimaksud disini adalah alat atau sarana yang digunakan untuk memindahkan pesan dari pengirim kepada penerima.

d) Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim. Penerima bisa terdiri dari suatu orang atau kelompok. Penerima merupakan elemen penting dalam proses komunikasi karena menjadi sasaran dalam suatu komunikasi.

e) Umpan balik

Umpan atau tanggapan balik merupakan respons atau reaksi yang diberikan oleh penerima, dalam hal ini pesan belum sampai kepada penerima, tanggapan balik dapat pula berasal dari media.

f) Efek

Efek atau pengaruh merupakan perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan.

g) Lingkungan

Lingkungan atau situasi adalah faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalanya komunikasi.

3) Model komunikasi bovee dan thill

Bovee dan thill dan bukunya menyebutkan proses komunikasi terdiri dari beberapa tahapan kegiatan, yaitu:

a) Pengirim memiliki ide/gagasan

Komunikasi diawali dengan adanya ide/gagasan dalam pikiran seseorang (pengirim) dan kemudian ingin menyampaikan kepada orang lain (penerima)

b) Ide diubah menjadi pesan

Ide/gagasan yang dalam pikiran pengirim tidak dimengerti oleh orang lain. Agar dapat dimengerti atau diterima dengan baik, ide/gagasan yang ada dalam pikiran diubah menjadi pesan. Bentuk pesan, gaya penyampaian, dan nada, tergantung pada selera dan pilihan pengirim pesan.

c) Pemindahan pesan

Setelah ide/gagasan diubah menjadi pesan, selanjutnya adalah memindahkan pesan kepada penerima melalui berbagai bentuk komunikasi (verbal, nonverbal, lisan, atau tertulis) dan media komunikasi (tatap muka, telepon, surat, laporan, dan lain sebagainya).

d) Penerima menerima pesan

Penerima mengartikan atau menginterpretasikan pesan yang diterima.

e) Penerima pesan bereaksi dan mengirimkan umpan balik

Sebagai tanggapan atas pesan yang diterima, penerima akan memberi sinyal (misalnya mengangguk, tersenyum, atau secara tertulis). Umpan balik adalah tanggapan dari penerima pesan yang merupakan elemen kunci dalam rantai komunikasi.

#### d. Bentuk dasar komunikasi

Komunikasi bisa terjadi dalam berbagai bentuk. Misalnya, percakapan melalui telepon, mendengarkan radio, tatap muka langsung, menulis memo, membaca surat kabar, dan lain sebagainya. Bentuk dasar komunikasi ada dua, yakni komunikasi nonverbal dan komunikasi verbal.

##### 1) Komunikasi nonverbal

Bentuk yang paling dasar dari komunikasi adalah komunikasi nonverbal. Komunikasi nonverbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap, dan sebagainya, yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa kata-kata (Bovee dan Thill,2003,hal.4). Komunikasi nonverbal sering juga disebut bahasa isyarat atau bahasa diam (*silent language*).

Menurut mark knap dalam (cangara,2004,hal.100), fungsi komunikasi nonverbal adalah:

- a) Menyakinkan apa yang diucap (repetition)
- b) Menunjukkan perasaan atau emosi yang tidak bisa diutarakan dengan kata-kata (substitution)
- c) Menunjukkan jati diri sehingga orang lain bisa mengenalnya (identity)
- d) Menambah atau melengkapi ucapan-ucapan yang dirasa belum sempurna

##### 2) Komunikasi verbal

Komunikasi verbal merupakan suatu bentuk komunikasi di mana pesan disampaikan secara lisan atau tertulis menggunakan suatu bahasa. Bahasa didefinisikan sebagai seperangkat kata yang disusun secara

terstruktur sehingga menjadi kalimat yang mengandung arti. Komunikasi verbal tidak hanya menyangkut komunikasi lisan atau *oral communication* (berbicara dan mendengar), tetapi juga komunikasi tertulis atau *written communication* (menulis dan membaca).

Bedasarkan aktif atau pasifnya peserta komunikasi, bentuk komunikasi verbal dibedakan menjadin dua,yakni:

1) Berbicara dan menulis (*speaking* dan *writing*)

Dalam menyampaikan pesan, berbicara umumnya lebih disukai dari pada menulis karena lebih nyaman dan praktis. Namun,tidak semua pesan bisa dengan tepat disampaikan secara lisan. ;pesan yang kompleks dan sangat penting umumnya disampaikan menggunakan tulisan. Tulisan untuk bertujuan bisnis bisa berupa surat dan laporan.

2) Mendengar dan membaca (*listeninh* dan *reading*)

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang terjadi dua arah. Namun, orang-orang yang terlibat dalam dunia bisnis cenderung lebih suka memperoleh atau mendapatkan informasi dari pada menyampaikanya. Untuk itu, keterampilan mendengar dan membaca sangat siperlukan.

**e. Indakator Komunikasi**

Menurut Hutapea (2008,hal.28), indikator komunikasi meliputi:

1) Pengetahuan (*know ledge*) yang meliputi:

- a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.
  - b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan dalam perusahaan.
  - c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi dan peralatan dengan baik dan benar.
- 2) Ketrampilan (*skills*) yang meliputi:
- a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
  - b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) Sikap (*attitude*) yang meliputi:
- a) Memiliki kemampuan berkeaktifitas dalam bekerja.
  - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.
  - c) Memiliki kemampuan dan perencanaan.

### **3. Disiplin Kerja**

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

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi/perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya apabila orang mendengar perkataan disiplin, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Pada hal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luas daripada hukuman.

Menurut (Rivai ,2008,hal.444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Selanjutnya dalam (mangkunegara,2013,hal.129) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan atau manejer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan. ( M.Syamsul Ma'arif, 2012,hal.95).

Menurut Hasibuan (2003,hal.110), hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas diketahui bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan. Disiplin dalam

suatu kegiatan apapun untuk bentuknya 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 efisien dan efektif.

Disiplin harus diterapkan secara konsisten. Karena konsistensi penting bagi keadilan. Artinya karyawan sama-sama melakukan kesalahan yang sama haruslah diberi hukuman yang sama, sebab kurangnya konsistensi menyebabkan para karyawan diperlakukan tidak adil.

Menurut (M. Syamsul Ma'arif, 2012,hal.95) disiplin kerja dibedakan atas:

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

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

Menurut Hasibuan (2011,hal.194) banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (Waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Berikut ini penjelasan faktor-faktor tersebut:

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

#### 2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur adil,



serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.

### 3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

### 5) Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (Waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral dan gairah kerja dan kinerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direc group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

**c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009,hal.94) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi

- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- 2) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

#### **d. Tujuan dan manfaat disiplin kerja**

Tujuan dan manfaat ditegakanya disiplin kerja menurut M. Syamsul Ma'arif ( 2012,hal.98 ) antara lain:

- a) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

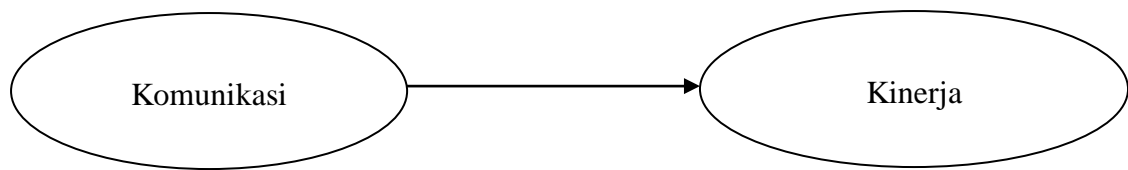
- b) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- c) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Hubungan Antara Komunikasi Terhadap Kinerja**

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan Komunikasi merupakan sarana utama dalam berinteraksi, termasuk interaksi dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mengelola dan mengontrol komunikasi dengan baik. Tidak hanya komunikasi formal, komunikasi informal juga harus dikelola dengan baik. Gangguan komunikasi dapat menghambat laju kinerja. Laju kinerja yang terhambat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak nyaman ataupun ada hal yang mengganggu proses kinerja, hendaknya disampaikan dengan terbuka kepada pimpinan untuk dimusyawarahkan solusi terbaiknya, demikian sebaliknya. Tidak hanya hal negatif, hal yang positif seperti kabar baik dan motivasi juga harus dikomunikasikan agar menemukan solusi terbaik yang disepakati bersama. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan kinerja yang optimal, harus ada komunikasi organisasi yang baik, yaitu saling menghormati, adanya timbal balik, dan tersedia media komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik dicirikan dengan timbal balik, dengan adanya timbal balik komunikasi bisa berjalan dengan baik dan mampu menunjang pencapaian kinerja yang optimal.

Hubungan antara Komunikasi terhadap Kinerja dapat dilihat gambar dibawah ini:



Gambar II-1 : Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja

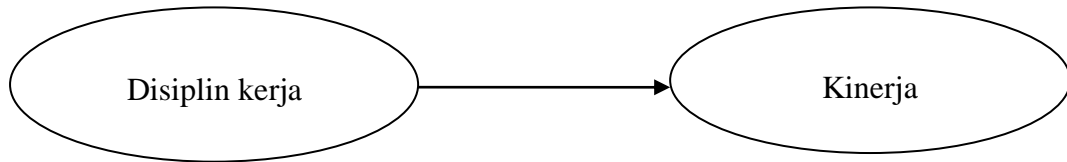
## 2. Hubungan Antara Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dan manfaat ditegakannya disiplin kerja menurut (M. Syamsul ma'arif, 2012,hal.98) yaitu Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmad Restu (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara disiplin terhadap kinerja dapat dilihat dari gambar ini:



Gambar II-2 : Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

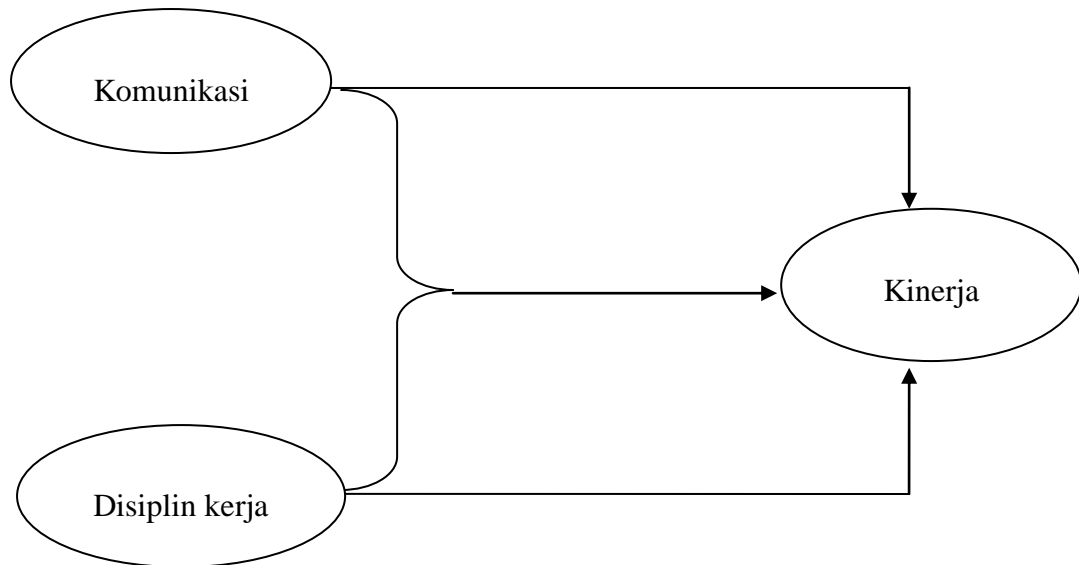
### **3. Hubungan Antara Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja**

Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan dan pimpinan adalah sangat penting. Namun, jauh lebih penting dengan adanya komunikasi yang lebih bagus dari manajemen dan disiplin yang baik dari karyawan, bukan untuk pihak manajemen saja, tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan karena manajemen telah berhasil mengarahkan dan mengendalikan karyawan. komunikasi, etika dan disiplin yang tinggi merupakan mutu sumber daya manusia karyawan yang tinggi.

Kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya komunikasi yang baik dan disiplin kerja yang baik dari karyawan. Komunikasi dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan pembentukan komunikasi yang baik dan disiplin yang baik dari karyawan, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan tepat.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Ayu (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II-3 :Hubungan Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

- 1) Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
- 2) Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
- 3) Ada pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausal (Hubungan sebab akibat), yakni dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti perubahan variabel yang lain.

#### B. Defenisi Operasional

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

##### 1) Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III-1  
Indikator Kinerja

No	Indikator	No. Pernyataan
1.	Kualitas Kerja	1.2
2.	Kuantitas Kerja	3.4
3.	Kendala Kerja	5.6
4.	Sikap Kerja	7.8

Mangkunegara (2013,hal. 75)



2) Komunikasi ( $X_1$ )

Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon baik kepada *sender* (Wibowo,2013,hal.166).

Tabel III-2.

## Indikator komunikasi

No	Indikator	No. Pernyataan
1.	Pengetahuan	1.2
2.	Keterampilan(Skills)	3.4
3.	Sikap	5.6

Hutapea (2008,hal.28)

3) Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak.

Tabel III-3.

## Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	No. Pernyataan
1.	Ketepatan waktu	1.2
2.	Tanggung jawab yang tinggi	3.4
3.	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	5.6
4.	Ketaatan terhadap aturan kantor	7.8

Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal. 94)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Dwi Agung Lestari Medan. Jl. Marelan raya pasar 4 No. 80

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan mulai bulan september 2016 sampai dengan oktober 2016

Tabel III-4.  
Skedul Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan																	
		Desember -16				Februari -17				Maret -17			April- 17						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.	Pra Riset	■	■	■	■														
2.	Pengajuan Judul			■															
3.	Penyusunan Proposal				■	■	■	■											
4.	Seminar Proposal						■												
5.	Pengumpulan Data							■	■	■									
6.	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■	■					
7.	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■		
8.	Sidang Meja Hijau															■	■	■	■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Juliandi (2015,hal. 51) menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas dari semua unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan yang berjumlah 43 orang.

## 2. Sampel

Juliandi (2015,hal. 51) menyatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Bentuk pengambilan sampel dari penelitian ini adalah *probability sampling*. Menurut Juliandi (2015,hal 53) menyatakan bahwa *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah dengan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014,hal.85) menyatakan bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil,kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 43 orang.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### 1) Angket/ Kuesioner

Angket/ kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada PT. Dwi Agung Lestari Medan, berkaitan dengan komunikasi dan disiplin kerja untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel III-5 :Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Kurangsetuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Menurut Juliandi dan Irfan (2013,hal.72)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil koefisien dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

a. Validitas

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan dan kebenaran suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. (juliandi dan irfan, 2015: 133). Dimana menguji validitas digunakan analisis menggunakan spss 16 dengan menggunakan nilai *Corrected Total Item Correlation*. Selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai *r table*.

Dalam menentukan valid tidaknya jawaban dari setiap butir pertanyaan dilakukan dengan ketentuan yang ditetapkan, yaitu jika nilai *corrected total valid*. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \quad (\text{Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79})$$

$n$  = 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

$r_{xy}$  = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah :

$H_0: p = 0$  [ tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor  
(tidak valid)]

$H_a: p \neq 0$  [ ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kreteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai  
berikut:

- 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).

- Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed  $>$   $\alpha$  0,05).

1) Uji validitas variabel komunikasi (X1)

Tabel III-6  
Uji validitas untuk variabel XI (komunikasi)

No item	Nilai sig.(2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0.589	0,05	0.000	Valid
2	0.676		0.000	Valid
3	0.757		0.000	Valid
4	0.687		0.000	Valid
5	0.692		0.000	Valid
6	0.858		0.000	Valid
7	0.819		0.000	Valid
8	0.699		0.000	Valid
9	0.712		0.000	Valid
10	0.644		0.000	Valid

Sumber : hasil pengolahan data 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000  $<$  0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel komunikasi dinyatakan valid.

## 2) Uji validitas variabel Disiplin kerja (X2)

Tabel III-7  
Uji validitas untuk variabel X2 ( Disiplin kerja)

No item	Nilai sig.(2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0.771	0,05	0.000	Valid
2	0.739		0.000	Valid
3	0.732		0.000	Valid
4	0.667		0.000	Valid
5	0.757		0.000	Valid
6	0.789		0.000	Valid
7	0.813		0.000	Valid
8	0.703		0.000	Valid
9	0.707		0.000	Valid
10	0.756		0.000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

## 3) Uji validitas variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel III-8  
Uji validitas untuk variabel Y (Kinerja karyawan)

No item	Nilai sig.(2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0.670	0,05	0.000	Valid
2	0.646		0.000	Valid
3	0.634		0.000	Valid
4	0.398		0.000	Valid
5	0.815		0.000	Valid
6	0.677		0.000	Valid
7	0.638		0.000	Valid
8	0.787		0.000	Valid
9	0.727		0.000	Valid
10	0.732		0.000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.



b. Uji Reliabelitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Menurut Ghazali dalam Juliandi dan Irfan (2015, hal. 139) dikatakan realabel bila hasil cronbach alpha  $>0,6$ . Berikut ini adalah tabel hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel III-9  
Hasil uji reliabilitas komunikasi (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah  $0,893 > 0,6$  maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel komunikasi adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-10  
Hasil uji reliabilitas disiplin kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah  $0,908 > 0,6$  maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel disiplin kerja adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-11  
 Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah  $0,837 > 0,6$  maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel kinerja karyawan adalah reliabel (terpercaya).

2) Interview awal ( wawancara )

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan irfan (2013,hal.89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Dimana :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> dan b <sub>2</sub>	= besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
X <sub>1</sub>	= Pengaruh Komunikasi
X <sub>2</sub>	= Pengaruh Disiplin Kerja

## 2. Uji Asumsi Klasik

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

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah 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 menceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### b) Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleniaritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

### 3. Uji -t

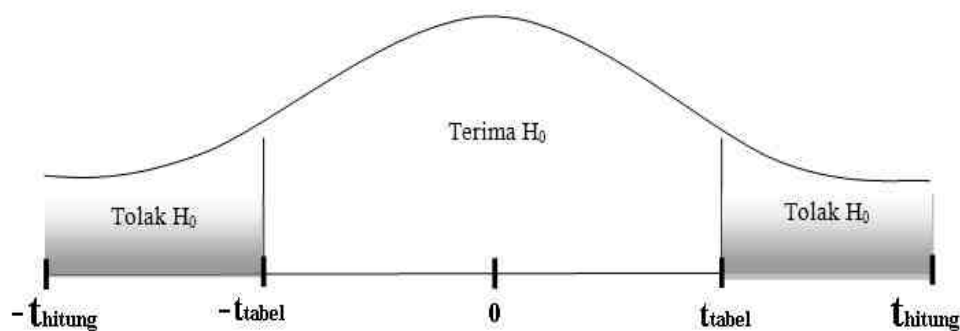
Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- rt = Korelasi varsial yang ditentukan
- n = Jumlah sampel



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

#### 4. Uji f

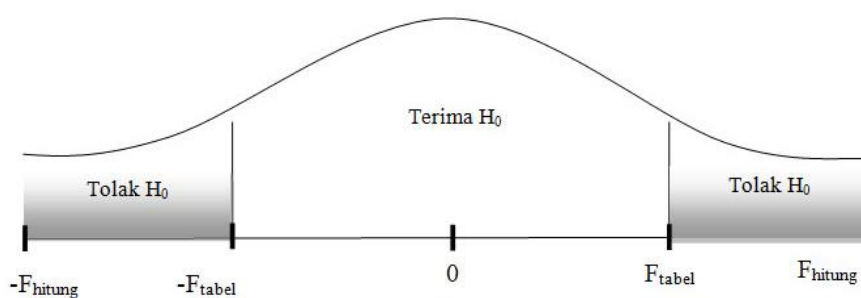
Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiono, 2012, hal. 257)

Keterangan :

- $F_h$  = Tingkat Signifikan
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan
- $k$  = Jumlah variabel independen
- $n$  = Jumlah anggota sampel



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

$f_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja.

$f_{tabel}$  = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} > f_{tabel}$ .
- b) Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan  $f_{hitung} > -f_{tabel}$ .

## 5. Koefisien Determinasi ( D )

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Sudjana, 2006, hal. 370)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

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.

## GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

PT. Dwi Agung Lestari Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja (*Outsourcing*) yang berdiri sejak tahun 2010. Munculnya perusahaan ini berawal dari adanya keinginan untuk menangani lebih dalam bidang penyaluran tenaga kerja (*Outsourcing*). Hal ini mengingat masih kurangnya perusahaan dalam bidang ini yang khusus secara serius menangani tenaga-tenaga kerjanya baik itu pada tingkat perkerja maupun staf / pengawasnya di dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya para karyawan tersebut hanya dibekali masalah-masalah yang sifatnya teknis, sedangkan masalah non teknisnya kurang diperhatikan. Seiring dengan perkembangan dunia *outsourcing* yang semakin meningkat dan semakin tajam persaingannya, Kami berusaha untuk menciptakan tenaga-tenaga kerja berikut staf pengawasnya yang berakhlak, berkualitas dan bertanggung jawab. Dengan terciptanya sumber daya manusia di bidang ini yang berkualitas, baik secara non teknis maupun teknis, maka mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

PT. Dwi Agung Lestari memberikan beberapa kualitas service kepada pelanggan (*customers*) dalam kaitannya dengan bisnis *Outsourcing* sebagai berikut :



- a. Kualitas pelayanan dalam hal perekrutan, penyeleksian serta penerimaan calon karyawan.
- b. Kualitas pelayanan dalam hal memberikan pelatihan / training kepada karyawan yang lolos seleksi maupun karyawan lama sebagai pengembangan karirnya.
- c. Kualitas pelayanan dalam hal pengawasan secara rutin terhadap karyawan yang telah dibina dengan cara memonitor kinerjanya di area serta mengevaluasinya sebagai bahan laporan.

**STRUKTUR ORGANISASI  
PT. DWI AGUNG LESTARI**

**DIREKTUR  
SUPARNO**

**KEPALA DIREKTUR  
SUMARDI**

**STAFF BAG.  
PERSONALIA  
RONI INDRAMAWAN**

**STAFF BAG.  
LAPANGAN  
SUHERI**

**STAFF BAG.  
ACCOUNTING  
SUNANDAR**

**STAFF BAG.  
ADMINISTRASI  
IRWAN SUBRATA**

**STAFF LAPANGAN  
ANGGOTA  
HARIAN  
EDI KUSWANTO**

**STAFF LAPANGAN  
PROYEK  
AGUS SYAPUTRA, ST**



**LOGO PT. DWI AGUNG LESTARI**

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan variabel bebas  $X_1$  (Komunikasi) terhadap variabel Y (Kinerja) pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh variabel bebas  $X_2$  (Disiplin kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) pada PT. Dwi Agung Lestari Medan
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

#### **B. Saran**

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkat kinerja karyawan, maka komunikasi dan disiplin kerja yang dilaksanaka harus ditingkatkan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Komunikasi dan disiplin kerja yang ada di PT.Dwi Agung Lestari Medan yang penulis teliti sangat baik sesuai dengan prosedur yang ada, namun hal ini harus dimaksimalkan agar meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, Hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih menekankan rasa tanggungjawab para karyawan

terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga para karyawan lebih giat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguisnis, H.(2007). *Performance management*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S. P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu Ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis..
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2015). *Metode penelitian bisnis*. Medan: UMSU PRESS
- M.Munandar,(2014) *Pengantar Manajemen*, Bandung: PT. Penerbit IPB.
- Mangkunegara,AA.AnwarPrabu.(2008), *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bandung: PT. Refika aditama.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arif, M Samsul, 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Pt. Surabaya Perdana RotopackDi Surabaya, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jawa Timur. Skripsi.
- Noe, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*.(Edisi6,Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Management Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke praktek*, Jakarta, Radja Grapindo Persada
- Rivai Veithzal, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Rahmad Restu Udayanto (2015), Jurnal. Pengaruh Komunikasi internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Coca-Cola

- Sutrisna Dewi,(2006) *Komunikasi Bisnis*,Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam Belas, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pernada Media Group
- Wibowo, (2009) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo,(2013) *Perilaku Dalam Organisasi*: PT RajaGrafindo Persada.
- Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Medan : FE UMSU

## **JURNAL**

- Rahmad Restu (2015), Pengaruh Komunikasi internal dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-Cola.  
<http://ojs.unud.ac.id>. Diakses 1 Desember 2016
- Agung Ayu (2011), Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali.  
<http://undiksha.ac.id> . Diakses 1 Desember 2016

Perihal : **Permohonan menjadi responden penelitian**

Kepada Yth :

Bapak / Ibu Karyawan

PT. Dwi Agung Lestari Medan

Di Tempat,

Assalamualaikum wr. Wb.

Terlebih dahulu saya do'akan semoga bapak/ibu dalam keadaan sehat sejahtera dalam menjalankan tugas sehari-hari. Saya adalah mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah: **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Agung Lestari Medan”**. Saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kusioner ini, yang semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi dan tidak berpengaruh apapun terhadap bapak/ibu.

Demikianlah permohonan ini diperbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas waktu dan perhatian bapak/ibu.

Wassalamualaikum wr. Wb.

Medan, Maret 2017

Hormat Peneliti

**(ILHAM SYAHPUTRA)**



## PETUNUJUK MENGGISI KUESIONER

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pernyataan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis saudara.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai.

## IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : \_\_\_\_\_

1. Usia : \_\_\_\_\_ Tahun

2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

3. Tingkat Pendidikan :  S1  D3  SMU  Lainnya

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Komunikasi (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pemimpin menerima setiap saran atau masukan dari pegawai tetapi keputusan sepenuhnya diteentukan pemimpin.					
2.	Pemimpin mengawasi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Pemimpin selalu memotivasi pegawai agar selalu melakukan yang terbaik.					
4.	Pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sangat baik					
5.	Pemimpin selalu dapat memberikan sikap yang tepat.					
6.	Pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas.					
7.	Pemimpin tidak pernah ragu-ragu dalam pengambilan sikap dan keputusan.					
8.	Pemimpin akan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan.					
9	Karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas					
10	Saya bekerja sesuai pengetahuan dan skil yang saya miliki					

Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan memberikan kabar jika tidak masuk kerja.					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.					
3.	Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan.					
4.	Saya senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya.					
5.	Saya selalu bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan kerja perusahaan.					
7.	Saya selalu memberi ijin bila tidak masuk kantor.					
8.	Saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja.					
9.	Saya selalu tertib jika sudah diruangan kerja.					
10.	Saya selalu patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					

### Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Karyawan selalu berusaha mencapai kecepatan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
4.	Cukup banyak karyawan yang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja.					
6.	Para karyawan selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja.					
7.	Cukup banyak karyawan yang memiliki sikap toleransi yang tinggi dan saling menghargai sesama karyawan					
8.	Karyawan selalu bersikap baik dengan sesama rekan kerja dalam bekerja.					
9.	karywan selalu menjaga disiplin dan tepat waktu pada saat bekerja					
10	karyawan memilki sikap tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja karyawan	41.6744	3.54375	43
Komunikasi	43.8372	3.66405	43
Disiplin kerja	42.6744	3.66269	43

**Correlations**

		Kinerja karyawan	Komunikasi	Disiplin kerja
Pearson Correlation	Kinerja karyawan	1.000	.619	.637
	Komunikasi	.619	1.000	.681
	Disiplin kerja	.637	.681	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja karyawan	.	.000	.000
	Komunikasi	.000	.	.000
	Disiplin kerja	.000	.000	.
N	Kinerja karyawan	43	43	43
	Komunikasi	43	43	43
	Disiplin kerja	43	43	43

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja, Komunikasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.686 <sup>a</sup>	.470	.444	2.64295	.470	17.754	2	40	.000	2.478

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komunikasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.686 <sup>a</sup>	.470	.444	2.64295	.470	17.754	2	40	.000	2.478

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.034	2	124.017	17.754	.000 <sup>a</sup>
	Residual	279.408	40	6.985		
	Total	527.442	42			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	10.422			5.271		1.977	.055	-.230	21.074	
	Komunikasi	.334	.152	.346	2.199	.034	.027	.641	.619	.328	.253	.537	1.864
	Disiplin kerja	.389	.152	.402	2.559	.014	.082	.696	.637	.375	.295	.537	1.864

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			Disiplin kerja	Komunikasi
1	Correlations	Disiplin kerja	1.000	-.681
		Komunikasi	-.681	1.000
	Covariances	Disiplin kerja	.023	-.016
		Komunikasi	-.016	.023

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Komunikasi	Disiplin kerja
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	27.658	.99	.12	.20
	3	.002	36.748	.01	.88	.80

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

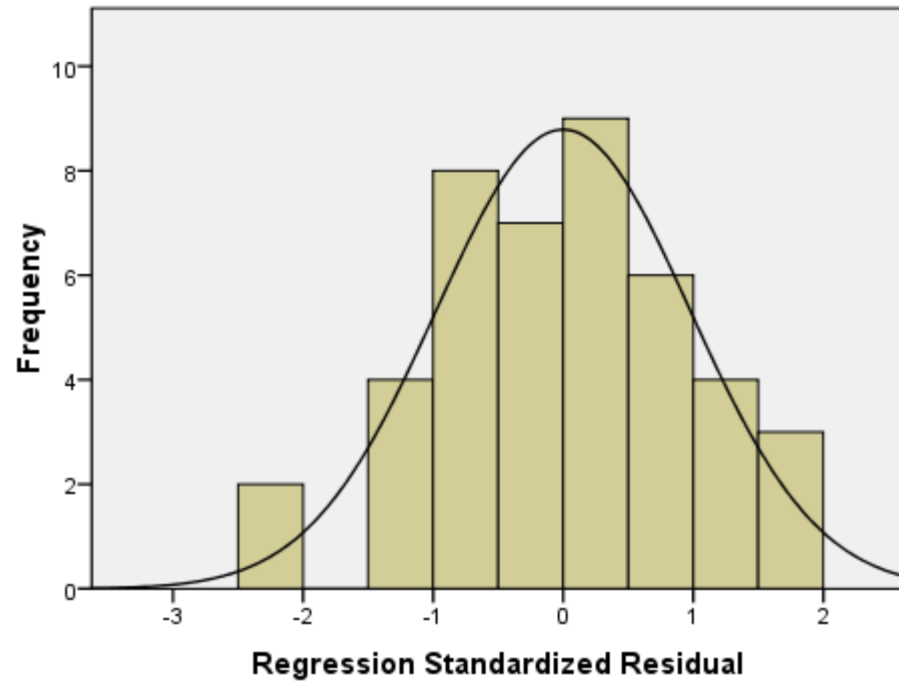
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.4063	46.5840	41.6744	2.43014	43
Std. Predicted Value	-1.756	2.020	.000	1.000	43
Standard Error of Predicted Value	.405	1.432	.659	.233	43
Adjusted Predicted Value	36.6945	47.5078	41.6949	2.46871	43
Residual	-6.58396	5.25156	.00000	2.57926	43
Std. Residual	-2.491	1.987	.000	.976	43
Stud. Residual	-2.660	2.051	-.003	1.019	43
Deleted Residual	-7.50783	5.59486	-.02047	2.82068	43
Stud. Deleted Residual	-2.895	2.141	-.006	1.051	43
Mahal. Distance	.008	11.346	1.953	2.351	43
Cook's Distance	.000	.331	.033	.066	43
Centered Leverage Value	.000	.270	.047	.056	43

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

## Charts

# Histogram

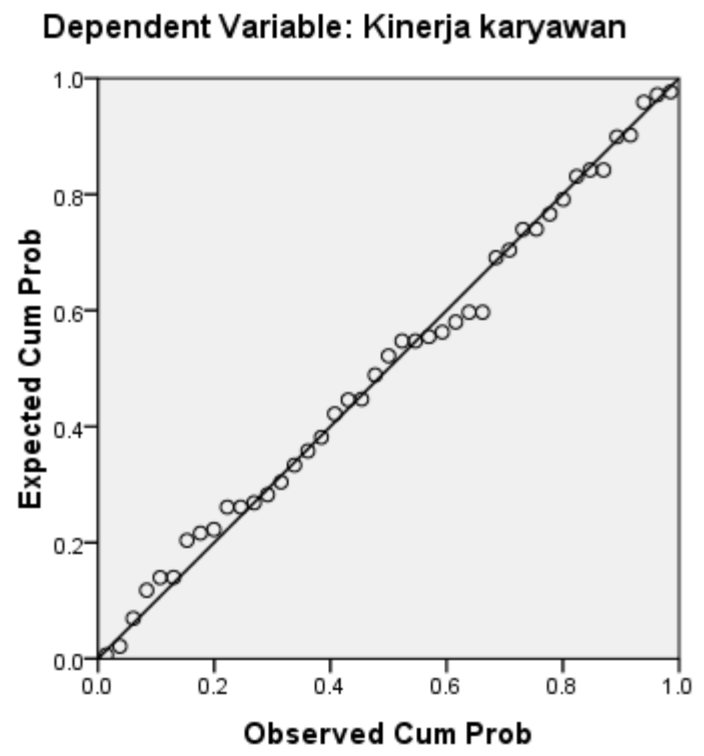
Dependent Variable: Kinerja karyawan



Mean = -7.11E-16  
Std. Dev. = 0.976  
N = 43

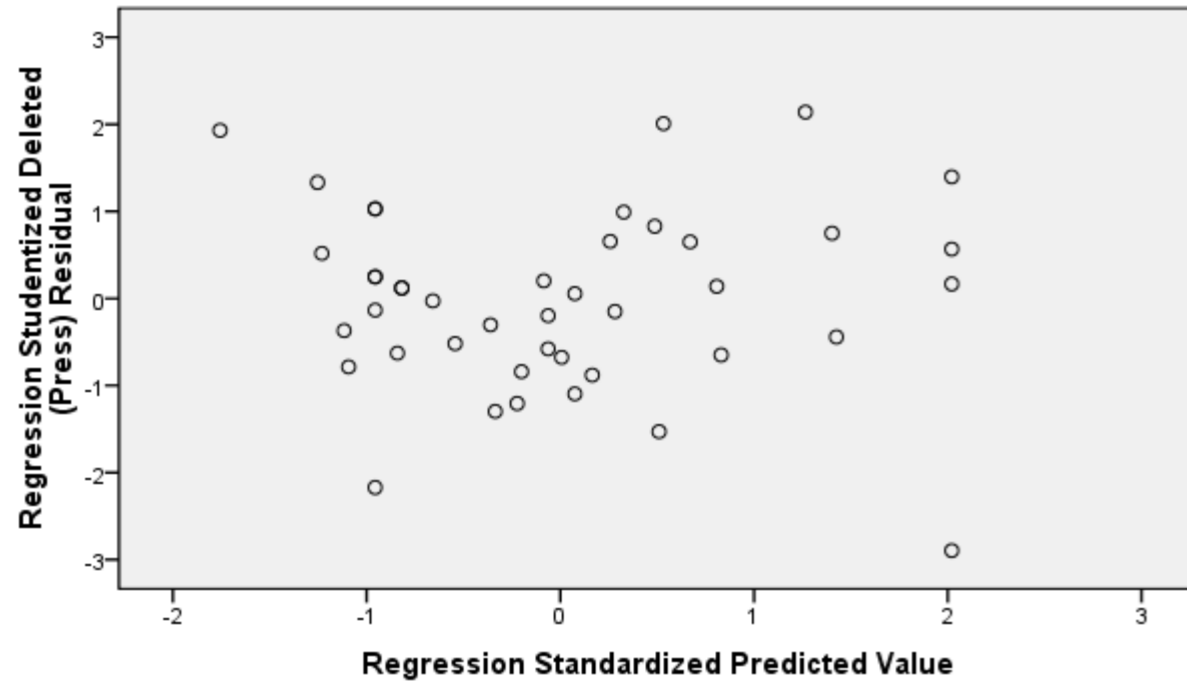


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja karyawan



## Correlations komunikasi

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	Total
item1	Pearson Correlation	1	.227	.480**	.411**	.281	.428**	.525**	.236	.266	.265	.589**
	Sig. (2-tailed)		.143	.001	.006	.068	.004	.000	.128	.084	.086	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item2	Pearson Correlation	.227	1	.447**	.762**	.378*	.540**	.540**	.354*	.346*	.269	.676**
	Sig. (2-tailed)	.143		.003	.000	.012	.000	.000	.020	.023	.082	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item3	Pearson Correlation	.480**	.447**	1	.455**	.480**	.568**	.568**	.490**	.458**	.411**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003		.002	.001	.000	.000	.001	.002	.006	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item4	Pearson Correlation	.411**	.762**	.455**	1	.369*	.646**	.436**	.436**	.332*	.239	.687**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.002		.015	.000	.003	.003	.030	.123	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item5	Pearson Correlation	.281	.378*	.480**	.369*	1	.593**	.509**	.509**	.404**	.421**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.068	.012	.001	.015		.000	.000	.000	.007	.005	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item6	Pearson Correlation	.428**	.540**	.568**	.646**	.593**	1	.701**	.701**	.575**	.498**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item7	Pearson Correlation	.525**	.540**	.568**	.436**	.509**	.701**	1	.403**	.575**	.498**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.007	.000	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item8	Pearson Correlation	.236	.354*	.490**	.436**	.509**	.701**	.403**	1	.575**	.406**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.128	.020	.001	.003	.000	.000	.007		.000	.007	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item9	Pearson Correlation	.266	.346*	.458**	.332*	.404**	.575**	.575**	.575**	1	.660**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.084	.023	.002	.030	.007	.000	.000	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item10	Pearson Correlation	.265	.269	.411**	.239	.421**	.498**	.498**	.406**	.660**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.086	.082	.006	.123	.005	.001	.001	.007	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.589**	.676**	.757**	.687**	.692**	.858**	.819**	.699**	.712**	.644**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

## Correlations disiplin

### Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	total
item1	Pearson Correlation	1	.573**	.592**	.498**	.506**	.548**	.631**	.517**	.452**	.471**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.002	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item2	Pearson Correlation	.573**	1	.553**	.584**	.575**	.441**	.604**	.494**	.280	.389**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.001	.069	.010	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item3	Pearson Correlation	.592**	.553**	1	.450**	.378*	.495**	.476**	.391**	.575**	.509**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.012	.001	.001	.010	.000	.000	.000

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item4	Pearson Correlation	.498**	.584**	.450**	1	.423**	.427**	.512**	.393**	.323*	.320*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002		.005	.004	.000	.009	.035	.037	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item5	Pearson Correlation	.506**	.575**	.378*	.423**	1	.649**	.538**	.525**	.448**	.549**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.012	.005		.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item6	Pearson Correlation	.548**	.441**	.495**	.427**	.649**	1	.662**	.561**	.449**	.656**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.004	.000		.000	.000	.003	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item7	Pearson Correlation	.631**	.604**	.476**	.512**	.538**	.662**	1	.657**	.447**	.549**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item8	Pearson Correlation	.517**	.494**	.391**	.393**	.525**	.561**	.657**	1	.454**	.347*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.009	.000	.000	.000		.002	.023	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item9	Pearson Correlation	.452**	.280	.575**	.323*	.448**	.449**	.447**	.454**	1	.780**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.002	.069	.000	.035	.003	.003	.003	.002		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item10	Pearson Correlation	.471**	.389**	.509**	.320*	.549**	.656**	.549**	.347*	.780**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.000	.037	.000	.000	.000	.023	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	.771**	.739**	.732**	.667**	.757**	.789**	.813**	.703**	.707**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

**Correlations kinerja karyawan**

**Correlations**

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	total
item1	Pearson Correlation	1	.680**	.377*	-.048	.783**	.288	.412**	.663**	.456**	.384*	.670**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.761	.000	.061	.006	.000	.002	.011	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item2	Pearson Correlation	.680**	1	.425**	.076	.553**	.289	.445**	.358*	.271	.519**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.628	.000	.060	.003	.018	.079	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item3	Pearson Correlation	.377*	.425**	1	.164	.438**	.344*	.394**	.377*	.275	.367*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.013	.004		.294	.003	.024	.009	.013	.075	.015	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item4	Pearson Correlation	-.048	.076	.164	1	.184	.137	.071	.090	.169	.227	.398**
	Sig. (2-tailed)	.761	.628	.294		.239	.381	.649	.568	.277	.143	.008
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item5	Pearson Correlation	.783**	.553**	.438**	.184	1	.468**	.527**	.731**	.582**	.490**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.239		.002	.000	.000	.000	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item6	Pearson Correlation	.288	.289	.344*	.137	.468**	1	.280	.651**	.504**	.546**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.061	.060	.024	.381	.002		.069	.000	.001	.000	.000

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item7	Pearson Correlation	.412**	.445**	.394**	.071	.527**	.280	1	.444**	.488**	.337*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.009	.649	.000	.069		.003	.001	.027	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item8	Pearson Correlation	.663**	.358*	.377*	.090	.731**	.651**	.444**	1	.690**	.500**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.013	.568	.000	.000	.003		.000	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item9	Pearson Correlation	.456**	.271	.275	.169	.582**	.504**	.488**	.690**	1	.521**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.002	.079	.075	.277	.000	.001	.001	.000		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item10	Pearson Correlation	.384*	.519**	.367*	.227	.490**	.546**	.337*	.500**	.521**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.015	.143	.001	.000	.027	.001	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	.670**	.646**	.634**	.398**	.815**	.677**	.638**	.787**	.727**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10