

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT GARUDA INDONESIA TBK
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH:

NAMA : ABDUL GANI
NPM : 1805160286
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 20 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ABDUL GANI
N P M : 1805160268
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GARUDA INDONESIA Tbk CABANG MEDAN

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Rahmad Bahagia, SE., M.Si)

Penguji II

(Drs. Mhd. Elfi Azhar, M.Si)

Pembimbing

(Mutia Arda, SE., M.Si)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ABDUL GANI
N P M : 1805160268
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GARUDA
INDONESIA Tbk CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 15 September 2022

Pembimbing Skripsi

MUTIA ARDA, SE., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

H. HANAN HARI, S.E., M.M., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Abdul Gani
N.P.M : 1805160268
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Mutia Arda, SE., M.Si.
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	penelitian masalah / fenomena dan sedikit variabel.		
Bab 2	Tambah jurnal pendukung kamu.		
Bab 3	Berapa nilai r-tabel kamu? Buat tabel p-pulsa Anda.		
Bab 4	Hasil deskripsi gargon lupa dimasukkan (jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja) serta persentase distribusi jawaban responden, hasilnya masukkan juga ke pembahasan		
Bab 5	Perbaiki saran sesuai hasil jawaban responden yang ada di bab 4. Beri saran untuk masing-masing variabel.		
Daftar Pustaka	Semua sumber yang ada pada skripsi ini harus masuk didalam daftar pustaka. lengkapi lampiran.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau	13/Sept/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 14 September 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Mutia Arda, SE., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN / SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Abdul Gani
Npm : 1805160268
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT
Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

Menyatakan Bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian dan penyusunan laporan akhir penelitian / skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian uang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak / plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal / makalah / skripsi dan penghunjjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 23 Juni 2022
Pembuat pernyataan



Abdul Gani

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GARUDA INDONESIA TBK CABANG MEDAN

ABDUL GANI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenuh berjumlah 56 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja dan komunikas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT GARUDA INDONESIA TBK CABANG MEDAN

ABDUL GANI

**faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and communication on employee performance at PT Garuda Indonesia TBk Medan Branch either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT Garuda Indonesia TBk Medan Branch. The sample in this study using saturated amounted to 56 employees. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously work discipline and communication have a significant effect on the performance of employees of PT Garuda Indonesia TBk Medan Branch.

Keywords: Work Discipline, Communication, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya menghantarkan rasa syukur dalam jalinan do'a, menetapkan tekad untuk meraih cita-cita didalam Ridho-Nya. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada teladan kita junjungan Nabi besar Muhammad Shallallahu'Alaihi Wa Salam yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama yang sempurna dan menjadi rahmat bagi seluruh alam, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan”** Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, baik bersifat moril maupun materil, oleh karena-Nya, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Terindah dan teristimewa khususnya kepada Orang Tua penulis Ibu Rani Puspita yang selalu mendo'akan serta memberi dukungan dan motivasi luar biasa baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr.Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak H.Januri,SE.,MM.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.S.i. selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.S.i. selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb, SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
7. Ibu Mutia Arda SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Willy Yusnandar selaku Dosen PA yang telah banyak membantu saya dalam menjalani perkuliahan saya di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Dosen dan Staf pengajar Program Studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
10. GA. Officer PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan Bapak Aswad yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam melakukan penelitian serta memperoleh data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk Kakanda Harnitia Nismi, SM. yang telah banyak membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
12. Untuk para sahabat Arvin Majid, Reza Al-Hafiz, M.Faishal Annas, Aldo Alfiansyah, Handika Oki Pramana, M.Rizkan Ar-Ridho yang telah banyak membantu dan mendukung penulis agar skripsi ini dapat diselesaikan dengan

sebaik mungkin dan juga kepada seluruh teman teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan kerabat yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan skripsi ini, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala meridhoi dan skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita dan pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2022

Penulis

ABDUL GANI
NPM : 1805160268

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABELv

DAFTAR GAMBAR..... vi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Identifikasi Masalah4

1.3 Batasan Masalah.....4

1.4 Rumusan Masalah4

1.5 Tujuan Penelitian.....5

1.6 Manfaat Penelitian.....6

BAB 2KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....7

2.2.1 Kinerja Karyawan.....7

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan6

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan8

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan10

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....12

2.2.2 Disiplin Kerja25

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja16

2.2.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....18

2.2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja.....20

2.2.2.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....22

2.2.2.5 Indikator Disiplin Kerja24

2.2.3 Komunikasi.....25

2.2.3.1 Pengertian Komunikasi26

2.2.3.2 Faktor-Faktor Komunikasi27

2.2.3.3 Fungsi Komunikasi30

2.2.3.4 Indikator Komunikasi.....32

2.2 Kerangka Konseptual34

2.3 Hipotesis.....37

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian39

3.2 Definisi Operasional.....39

3.3 Tempat &Waktu Penelitian.....41

3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....41

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....42

3.6 Teknik Analisis Data.....45

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data 59

4.2 Analisis Data 77

4.2.1 Uji Asumsi Klasik 77

4.2.2 Regresi Linier Berganda..... 80

4.2.3 Pengujian Hipotesis	81
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	85
4.2.5 Pembahasan	86

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran.....	92
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	93

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja	39
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja	40
Tabel III.3 Indikator Komunikasi	40
Tabel III.4 Pelaksanaan Penelitian	41
Tabel III. 5 Skala Liker's	43
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	52
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	52
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)	52
Tabel 3.11 Hasil Uji Reabilitas	54
Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	62
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)	65
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi (X2)	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas	79
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda	81
Tabel 4.9 Hasil Uji T	82
Tabel 4.10 Hasil Uji F	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
Gambar II.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
Gambar II.3 Kerangka Konseptua.....	
Gambar III.1 Kriteria Pengujian hipotesis Uji T.....	48
Gambar III.2 Kriteria Pengujian hipotesis Uji F.....	50
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	79
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya jika diatur dengan baik, maka mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari perusahaan tersebut secara maksimal. Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang tepat dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan (Kalesaran, 2014).

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan penilaian kepada karyawan serta kompensasi yang sesuai dengan yang dicapai oleh karyawan (Mangkunegara, 2017). Fenomena yang terjadi diperusahaan terkait kinerja karyawan khususnya bagian kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari complain pelanggan pada website PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan yang mengalami peningkatan dalam 6 bulan terakhir, selain itu masalah terkait kinerja karyawan dapat dilihat pada penyelesaian hasil akhir pekerjaan tidak tercapai

sehingga pimpinan perusahaan cabang harus turun tangan dalam penyelesaian tugas tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan menjadi peran penting dalam mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, disiplin kerja karyawan juga untuk menunjukkan integritas seorang karyawan untuk tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2018).

Oleh karena itu disiplin patut untuk ditegakkan dalam perusahaan. Disiplin dapat ditegakkan dengan bantuan komunikasi yang terjalin dengan baik terhadap karyawan, dengan komunikasi yang baik disiplin kerja juga pasti akan terbentuk dengan baik sehingga dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan. Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan nya diantaranya seperti disiplin kerja dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dan diprogram. Fenomena yang terjadi terkait Disiplin Kerja ialah dapat dilihat dari rekap kehadiran karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan yang memiliki tingkat ketepatan waktu yang baik namun pada kenyataannya pada saat penelitian melakukan observasi ditemukan sebagian karyawan mempergunakan jam istirahat melewati batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini tentunya akan berdampak pada jam operasional untuk menangani pelanggan.

Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan komunikasi yang jelas dan efektif dalam perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memberikan hal baik dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai. Komunikasi adalah hal yang terpenting dalam suatu organisasi yang merupakan suatu kegiatan penyampaian pesan secara intern di dalam perusahaan (Sihombing, 2016).

Komunikasi akan berjalan lancar dengan baik apabila arus informasi dalam perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu bentuk komunikasi sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan akan mengarahkan perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai. Fenomena yang terjadi terkait Komunikasi pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan ialah adanya pimpinan yang kurang melakukan komunikasi terhadap karyawan. Sehingga masih terdapat karyawan yang kurang melakukan komunikasi terhadap karyawan. Sehingga masih terdapat karyawan yang kurang disiplin. Akibat dari itu adanya pelanggan yang melakukan complain terhadap perusahaan.

PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan adalah suatu jasa transportasi sebagai salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang penjualan tiket pesawat dan pengiriman barang berlokasi Jalan Mongonsidi No.34 A, Polonia, Kec.Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Dengan jumlah penerbangan mencapai 600 penerbangan per hari, Garuda Indonesia memberikan pelayanan terbaik melalui konsep “Garuda Indonesia *Experience*” yang mengedepankan “*Indonesian Hospitality*” – keramahtamahan dan kekayaan budaya

Indonesia. Tenaga kerja merupakan urat nadi dan unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ancaman terbesar yang nyata terhadap stabilitas ekonomi adalah Angkatan kerja yang tidak siap dalam menghadapi tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin kerja karyawan pada saat penggunaan jam istirahat yang berlebihan.
2. Kurangnya komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan pimpinan perusahaan.
3. Menurunnya kinerja karyawan dilihat dari laporan pelanggan yang complain terhadap perusahaan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk meningkatkan produktivitas Kinerja Karyawan banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, namun agar lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penulis membatasi pada masalah Disiplin Kerja dan Komunikasi PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan. Selain itu objek

penelitian ini hanya ditujukan kepada Karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Cabang Medan ?
- b) Apakah Komunikasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia TBK Cabang Medan ?
- c) Apakah Disiplin Kerja Dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Bagi Pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi asumsi untuk pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum dikemukakan dalam penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan serta pengalaman penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara penelitian ini dapat menjadi masukan informasi serta menyampaikan saran bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi

dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara mengenai masalah di bidang ekonomi.

4) Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan acuan bagi pembaca dan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sama

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang mengukur keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Syafriana, 2017). Kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. (Arianty, 2014). Kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dengan kata keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. (Alam, 2014). Konsep Kinerja yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu bagian organisasi, bagian organisasi dan bagian karya yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. (Hidayah & Pribadi, 2015). Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan, ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang tersedia. (Muizu, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan (Daulay & Manaf, 2017).

Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan dan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan (Hasibuan, 2019). Kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Arda, 2017).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan yang diberikan dalam mengerjakan tugas berdasarkan kemampuan yang dimiliki

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Dalam perusahaan target pasti diperlukan dan banyak faktor yang harus diperhatikan. Salah satu yang terpenting yakni kinerja karyawan. Tak jarang karyawan dituntut untuk produktif dengan kinerja terbaiknya demi menggapai tujuan perusahaan, akan tetapi perusahaan kurang memperhatikan hal hal apa saja yang justru mempengaruhi kinerja karyawannya.

5 faktor yang mempengaruhi kinerja, (Sinaga, 2020) antara lain:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Kebutuhan untuk mendapatkan pengetahuan baik berupa informasi, data yang handal, riset serta analisisnya merupakan suatu hal yang mutlak bagi perusahaan untuk menjamin kelangsungan hidupnya, karena semakin banyaknya jumlah perusahaan yang berdiri saat ini maka pengetahuan menjadi kunci utama dalam perusahaan.

2) Keterampilan Kerja (*Skills*)

Keterampilan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kebugakan fisik, Kesehatan jiwa, Pendidikan, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerja. Pada hakikatnya keterampilan merupakan ilmu yang diberikan kepada manusia dalam mengembangkan keterampilan yang dimilikinya memang tidak mudah, perlu mempelajari, perlu menggali agar lebih terampil.

3) Sikap atau Perilaku Kerja (*Attitude*)

Sikap (*attitude*) sebagai perasaan positif atau negative atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang.

4) Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja berperan penting dalam mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja terbentuk dari latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai atau keyakinan agama yang dianutnya.

5) Kinerja Organisasi

Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, struktur organisasi disusun menjadi unit-unit kerja dengan pembagian tugas, system dan mekanisme yang jelas.

3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, (Devita, 2017), yaitu:

1) Faktor Individu

a) Kesehatan fisik dan jiwa

Kesejahteraan secara penuh baik secara fisik, mental, maupun sosial, tidak hanya terbebas dari penyakit atau keadaan lemah. Suatu keadaan emosional dan psikologis yang baik, dimana individu dapat memanfaatkan kemampuan kognisi dan emosi, berfungsi dalam komunitasnya, dan memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

b) Pendidikan dan pelatihan

Suatu proses pembinaan, pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan, kejujuran, dan keterampilan.

c) Pengalaman kerja

Suatu pengetahuan, ketarampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

d) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan, tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut.

e) Kebutuhan

Segala sesuatu yang dibutuhkan manusia secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan.

f) Prestasi

Hasil dari usaha yang telah dikerjakan oleh seseorang.

2) Faktor Organisasi

a) Uraian tugas dan jabatan

Sebuah pangkat/jabatan yang diberikan kepada seseorang dengan tujuan melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan tugas nya.

b) Sarana dan prasarana

Segala jenis peralatan yang berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan.

c) Hubungan kerja

Hubungan antara pengusaha dengan karyawan berdasarkan perjanjian kerja, dengan demikian hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak.

d) Kesehatan dan keselamatan kerja

Bidang yang terkait dengan Kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuannya adalah untuk memelihara Kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja.

e) Gaji dan upah

Bentuk pembayaran secara berkala dari seseorang bos kepada karyawannya yang dinyatakan dalam kontrak kerja.

3) Faktor manajemen

a) Keterampilan konseptual

Kemampuan untuk mengkoordinasikan serta mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.

b) Keterampilan berhubungan dengan orang lain

Sifat yang diandalkan saat berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain yang mencakup berbagai scenario di mana komunikasi dan kerja sama sangat penting.

c) Keterampilan teknis

Kapabilitas individu dalam melakukan suatu tugas yang spesifik.

3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, (H Samsuddin, 2018)

yaitu:

- 1) Faktor individu, faktor yang mempengaruhi untuk bergantung pada orang lain.
- 2) Faktor Organisasi, faktor yang berhubungan dengan orang-orang yang bekerja sama dalam pencapaian tujuan
- 3) Faktor sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial,.

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan membuat penilaian kinerja untuk menunjukkan apakah karyawan tersebut telah memenuhi kriteria dan tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

“Penilaian kinerja harus dilakukan untuk membantu memelihara dan memperbaiki kinerja yang berfungsi untuk membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan, membantu supervisor mengambil keputusan mengenai kompensasi, membuka saluran komunikasi antara supervisor dan bawahan, serta memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana karyawan melakukan pekerjaan”.

(Hamali, 2018)

Sedangkan “Tujuan penilaian kinerja untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi, semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh system penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi”. (Simamora, 2015)

Tujuan dalam penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan’. (Rani & Mayasari, 2015)

Dalam hal ini menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktifitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap pegawai”. (Januari, 2015)

Kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan Tindakan yang diinginkan oleh organisasi. (Sinaga, 2020)

Dari tujuan penilaian kinerja diatas disimpulkan bahwa kinerja diadakan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil terbaik dari setiap informasi untuk membantu atasan mengambil keputusan dalam melakukan tindakan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam kondisi pembangunan yang kompetitif dan mengglobal sekarang ini perusahaan memerlukan pegawai yang dapat menunjukkan kinerja (*Job Performance*) yang tinggi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan tersebut pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator elemen sebagai berikut:

1) Kuantitas dari hasil

Kuantitas seringkali digunakan sebagai tolak ukur terhadap jumlah atau nilai yang dapat dihitung dengan pasti.

2) Kualitas dari hasil

Sebagai mutu atau tingkat dari baik buruknya suatu taraf atau derajat suatu hal.

3) Ketetapan waktu dari hasil

Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan informasi

4) Kehadiran

Hadirnya seseorang atau karyawan tepat pada waktunya.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan untuk melakukan Kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut. (Hermansyah, 2015)

Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja (*Quality of work*), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b) Ketetapan Waktu (*Promptness*), berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap

pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

- c) Inisiatif (*Initiative*), mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d) Kemampuan (*Capability*), diantaranya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui Pendidikan dan Latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e) Komunikasi (*Communication*), merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan Kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan”. (Samsuddin, 2018)

Indikator kinerja yaitu :

- a) Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Dengan demikian, tujuan menunjukkan kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.
- b) Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai.
- c) Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan

balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

- d) Alat dan sarana, merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- e) Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Dan kompetensi memungkinkan seseorang untuk mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- f) Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Seperti manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberi pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau dan menyediakan sumber daya yang diperlukan.
- g) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat". (Wibowo, 2010)

Indikator dalam menilai kinerja, yaitu :

- a) Prestasi Kerja

Hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pegawai. Perilaku yang berhubungan dengan prestasi kerja adalah perilaku yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan tujuan untuk mencapai sasaran.

b) Tanggung Jawab

Keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Dalam hal ini, jika dijabarkan tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuatnya.

c) Ketaatan

Ketaatan ialah patuh pada aturan yang berlaku. Bukan disebabkan oleh adanya sanksi yang tegas atau hadirnya aparat negara, misalnya polisi. Kepatuhan adalah sikap yang muncul dari dorongan tanggung jawab kamu sebagai warga negara yang baik.

d) Kejujuran

Mengatakan sesuatu dengan sebenar-benarnya. Definisi yang lain dari kejujuran ialah berkata atau berbuat sesuatu dengan sebenar-benarnya, tidak ada unsur kebohongan atau manipulasi didalamnya.

e) Kerjasama

Kerjasama merupakan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh 2 orang atau lebih agar dapat mencapai tujuan ataupun sasaran telah direncanakan dan disepakati secara bersama

f) Kemampuan Inisiatif

Melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan. Secara sederhana, seseorang dengan kemampuan ini sudah pasti banyak akal atau resourceful.

g) Kepemimpinan

Proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. (Hermansyah, 2015)

Indikator Kinerja yaitu :

a) Memahami tugas yang diberikan

Wujud pertanggungjawaban individu ataupun organisasi. Selain tugas, ada status, fungsi dan peran menurut hirarki

b) Hasil Kerja

Objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.

c) Inovasi/Kreativitas

Semua hal baru yang berangkat dari ilmu pengetahuan, serta dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia. Ilmu pengetahuan sangat dibutuhkan dalam pengembangan inovasi

d) Sikap/Tindakan

Sudut pandang, atau sikap seseorang terhadap sesuatu atau seseorang. Oleh karena itu, mereka adalah penilaian atau pendapat tentang suatu hal atau seseorang.

e) Penggunaan jam kerja

Periode waktu di mana seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu. Banyak negara mengatur minggu kerja, untuk menerapkan istirahat minimum dalam sehari, libur dalam setahun, dan jam kerja maksimal per minggu. (Wardhani, 2016)

Berdasarkan beberapa indikator diatas dapat disimpulkan bahwa mengukur kinerja itu penting agar kita bisa mengelola pencapaian tujuan perusahaan yang kita harapkan dimasa depan. Oleh karena itu, terlalu banyak organisasi yang mengukur kualitas keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi melalui penetapan indikator-indikator kinerja yang didukung oleh ukuran-ukuran lainnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan dalam mencapai suatu tujuan harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya, karena dengan disiplin kerja yang tinggi semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai tepat waktu sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran bahwa karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan rendah (Daulay & Manaf, 2017).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi

mencapai hasil yang optimal. (Hermansyah, 2015). Adapun disiplin kerja ialah Suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku”. (Mangkunegara, 2013). Disiplin kerja adalah salah satu penunjang dari kualitas sumber daya manusia, dan juga suatu ketertiban dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga semuanya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian disiplin kerja disimpulkan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang ada dalam instansi sehingga pekerjaannya dapat berjalan tertib dan lancar. (Hendri Rasminto et al., 2020)

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. (Liyas & Primadi, 2017). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. (Fathoni, 2006). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”. (Jufrizen, 2016). Disiplin kerja adalah bila mana selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Sumaki, 2015)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim yang bekerja di dalam sebuah perusahaan,

kedisiplinan juga dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan didapat oleh beberapa faktor.

Banyak factor yang dapat meningkatkan disiplin kerja seperti kepemimpinan, Pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, keterampilan manajerial dan lain lain.(Salim, 2016)

Dalam penelitian ini penulis meneliti apakah ada pengaruh yang signifikan dari beberapa faktor tersebut yang dikhususkan diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dengan disiplin kerja dan pengaruh motivasi dengan disiplin kerja

Penelitian tentang peningkatan kinerja yang dikaitkan dengan disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Sementara penelitian kinerja dihubungkan dengan disiplin kerja relatif cukup banyak namun, peneliti mengamati bahwa penelitian empiris tentang

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja masih sangat terbatas, dan khususnya relatif sangat terbatas penelitian empiris tentang disiplin kerja dikaitkan dengan kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi pada industri telekomunikasi di Indonesia. (Sugiharjo, 2016)

Faktor tersebut adalah

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, peraturan kedisiplinan kerja biasanya akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.
2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis. Peraturan ini akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku.
3. Perilaku kedisiplinan atasan, karyawan akan mencontoh sikap perilaku diri atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan pun akan mengikutinya.
4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan, atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian aset terpenting bagi perusahaan.
5. Adanya pengawasan kepada karyawan, tugas yang diberikan atasan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu.

6. Adanya *reward and punishment*. Penerapan *reward and punishment* akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
7. Besar kecilnya kompensasi, kompensasi sebagai bentuk peduli perusahaan kepada karyawan karena karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima dinilai memadai atau layak”. (Liyas & Primadi, 2017)

“Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin”.

(Sutrisno, 2009)

Berdasarkan faktor faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja perlu didukung dengan hal hal positif yang dimulai dari peraturan dari perusahaan, tindakan nyata dari atasan serta kompensasi yang diberikan guna terbentuknya sebuah disiplin kerja yang baik.

2.1.1.3 Tujuan Disiplin Kerja

Sebernannya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen.

Tujuan Disiplin Kerja adalah:

- a) Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- b) Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- c) Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- d) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan. (Simamora, 2006)

Tujuan disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. (Permatasari et al., 2015)

Tujuan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memeberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang". (Kresna, 2017)

Tujuan dari disiplin kerja untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. (Tyas & Sunuharyo, 2018). Tujuan utama dalam disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi". (Sutrisno, 2009)

Berdasarkan tujuan disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa untuk membentuk pribadi karyawan yang bertanggung jawab serta mampu melaksanakan tugas-tugas mereka diperlukan peraturan dan kebijakan serta pelaksanaan perintah manajemen yang baik dari perusahaan.

2.1.1.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus diupayakan oleh manajemen dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut perlu kita ketahui jenis jenis disiplin kerja yang baik sebagai pendukung tujuan perusahaan tersebut

Disiplin kerja mempunyai 2 (dua) macam bentuk, yaitu

a. **Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Atau, suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif atau melanggar aturan ataupun standar yang telah ditetapkan.

b. **Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. (Ayu & Sinaulan, 2018)

Jenis disiplin kerja ada tiga, yaitu :

- 1) Disiplin Preventif, adalah upaya untuk membunuh-kembangkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif, adalah upaya konkrit manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Disiplin Komparatif, adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya". (Izzah & Ardiani, 2016)

Ada dua jenis disiplin kerja, yaitu :

- 1) *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

- 2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum”. (Riadi, 2019)

Ada 3 jenis disiplin kerja, diantaranya adalah :

- 1) Disiplin Diri Pribadi, menyangkut berbagai unsur seperti adanya sesuatu yang harus dipatuhi atau ditinggalkan dan adanya proses sikap yang baik seseorang terhadap hal tersebut.
- 2) Disiplin Social, disiplin yang berkaitan dengan masyarakat atau hubungan dengan lingkungan.
- 3) Disiplin Nasional, sebagai status mental suatu bangsa yang tercermin pada suatu kelakuan atau tindakan dalam bentuk keputusan serta juga ketaatan”. (Ilham, 2019)

Berdasarkan dari jenis disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan disiplin kerja yang baik melalui penetapan peraturan dari perusahaan serta pengaplikasian dari pegawai agar tujuan perusahaan meraih kesuksesan.

2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Disiplin Kerja

Sikap atau perilaku yang mengekspresikan ketaatan pada jam kerja, meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan selama jam kerja, dan pelaksanaan tugas tepat waktu dan benar oleh karyawan.

b. Jumlah jam kerja

Merujuk pada aturan untuk membatasi jam kerja per hari, per minggu, per bulan, ataupun per tahun. Jika seorang pegawai perlu bekerja lembur, maka instansinya harus menyediakan upah lembur

c. Jumlah hari izin.” (Busro, 2018)

Indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja
2. Menaati jam kerja bukan karena takut atau terpaksa
3. Komitmen dan loyal terhadap organisasi (Mohtar, 2019)

Indikator Disiplin Kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi , adalah:

- b. Masuk kerja tepat waktu
- c. Penggunaan waktu secara efektif
- d. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
- e. Target pekerjaan
- f. Membuat laporan kerja harian. (Afandi, 2016)

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan organisasi, adalah:

- a. Tujuan dan Kemampuan

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

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

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

d. Keadilan

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

e. Waskat

Waskat adalah Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukuman

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

g. Ketegasan

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

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu organisasi. (Hermansyah, 2015)

Disiplin kerja sangat penting dalam peran kinerja karyawan di perusahaan. Dikarenakan adanya disiplin dinilai dapat membuat karyawan patuh terhadap peraturan dan bekerja secara tepat waktu. Dari indicator-indikator yang telah diuraikan diatas bahwa indicator disiplin kerja adalah karyawan akan menjadi kunci jawaban terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat yang mempunyai disiplin kerja. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan mendapatkan yang baik.

2.1.3 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi menjadi bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, komunikasi yang baik dalam perusahaan sangatlah penting sebagai kunci keberhasilan perusahaan itu sendiri, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan dipahami antara satu pihak dengan pihak lain yang saling berhubungan, baik lisan maupun tulisan. Komunikasi diperlukan agar karyawan mengetahui posisinya dalam organisasi.

Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap karyawan dalam kelompok, agar mencapai satu tujuan.

Teknologi komunikasi informasi merupakan bagian yang sangat dibutuhkan individu. Setiap kegiatan bisnis membutuhkan teknologi informasi, teknologi informasi komunikasi dalam penggunaannya harus didukung oleh jaringan internet yang kuat (Daulay, 2021).

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide-ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya (Fachrezi & Khair, 2020). Salah satu prinsip dalam manajemen dan organisasi adalah kerja sama. Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi. Dengan adanya respons, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikan berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah. (Lakoy, 2015)

Komunikasi adalah proses penyampaian sebuah pesan dalam bentuk atau cara penyampaian yang bisa disesuaikan sehingga makna dari pesan tersebut dapat diterima sehingga terjadi pertukaran pesan verbal maupun non verbal, dan hasil dari komunikasi yang telah dilakukan memungkinkan untuk mengubah tingkah laku seseorang (perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang). (Silvani & Triatmanto, 2017)

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Komunikasi

dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi; termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi. (Ardiansyah, 2016)

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak komunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator (Arizal et al., 2017). Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat di pungkiri termasuk bagi suatu organisasi. Kemampuan berkomunikasi kunci keberhasilan dalam bisnis ataupun kegiatan, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan difahami antara satu pihak dengan pihak yang lian saling berhubungan, baik secara lisan maupun tulisan

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok melalui system yang lazim, baik dengan symbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan Tindakan. (Purwanto, 2011). Komunikasi adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh kedua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk mendisiplin kerja atau mempengaruhi perilaku. (Richard, 2010)

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

2.1.1.2 Faktor-Faktor Komunikasi

Ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

a. Faktor Penghambat

1. Perbedaan persepsi atau pandangan antara komunikator dengan komunikan, dan masing-masing mempertahankan persepsinya
2. Perbedaan status sosial antara komunikator dan komunikan, sehingga harus ada kejelasan hubungan kemitraan
3. Perbedaan kepentingan antara komunikator dan komunikan menyakut kepentingan pribadi.
4. Perbedaan bahasa antara komunikator dan komunikan dan keduanya tidak saling memahami.
5. Situasi dan kondisi yang kurang kondusif, seperti komunikasi antara dua orang yang dilakukan ditempat yang sama
6. Suasana hati yang kurang mendukung, misalnya panik, kecewa, dan sebagainya.
7. Komunikasi dengan melalui dua cara, misalkan komunikasi verbal dan non verbal antara orang yang secara fisik normal dengan orang yang tunarungu.
8. Kekakuan komunikan yang disebabkan banyak faktor, salah satu contohnya karena ada unsur permusuhan.
9. Ketidakpercayaan komunikan terhadap orang yang berposisi sebagai komunikator.
10. Jarak yang terlalu jauh dan tidak ada alat yang dapat membantu terjadinya komunikasi.

b. Faktor Penunjang

- 1) Persamaan Bahasa
- 2) Ketenangan dan ketentraman
- 3) Kejujuran, lemah lembut, dan perangai yang baik
- 4) Komunikasi yang konsisten antara yang verbal dengan yang non verbal, melihat situasi dan kondisi yang sebaik-baiknya
- 5) Saling percaya
- 6) Memiliki kesamaan kepentingan
- 7) Adanya keseimbangan pengetahuan
- 8) Adanya kesamaan persepsi antara komunikator dan komunikan (Rohman, 2018)

Menurut factor yang mempengaruhi komunikasi ialah:

- 1) Jabatan
Level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi diantara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, dengan demikian juga bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.
- 2) Tempat
Ruang kerja terpisah akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antar atas an dengan bawahan.
- 3) Alat Komunikasi

Alat komunikasi sangat esar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dan komunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat sesungguhnya bukan penghalang lagi, karena telah ada alat komunikasi seperti handphone.

4) Kepadatan Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) Faktor komunikasi terbagi oleh dua, yaitu:

a) Faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator

1. Keterampilan sender

Sebagai pengirim komunikasi, ide, berita, atau pesan dan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran, baik secara tertulis maupun lisan

2. Sikap sender

Berpengaruh terhadap receiver. Sender yang bersifat angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi di tolak receiver

3. Pengetahuan sender

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada receiver se jelas mungkin.

4. Media saluran yang digunakan oleh sender

Media atau komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi, atau pesan kepada receiver.

b) Faktor Dari Pihak Receiver

a. Keterampilan receiver

Dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika receiver mempunyai keterampilan mendengar dan membaca

b. Sikap receiver

Sikap receiver terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi.

c. Pengetahuan receiver

Sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Receiver yang mempunyai pengetahuan luas akan lebih mudah dalam menerjemahkan ide atau pesan yang diterima dari sender.

d. Median saluran komunikasi

Komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. (Rivai, 2009)

Dari faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai komunikasi yang efektif ada hal yang perlu dilakukan melalui pemahaman terhadap faktor penghambat dan faktor penunjang dalam komunikasi itu sendiri agar apa yang disampaikan dapat terjalin dengan baik.

2.1.1.3 Fungsi Komunikasi

Menurut ada empat fungsi komunikasi, antara lain:

1. Komunikasi dengan diri sendiri

berfungsi untuk mengembangkan kreativitas imajinasi, memahami dan mengendalikan diri, serta meningkatkan kematangan berpikir sebelum mengambil keputusan. Mengembangkan kreativitas imajinasi berarti mencipta sesuatu lewat daya nalar melalui komunikasi dengan diri sendiri,

dengan cara seperti ini seseorang dapat mengetahui keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki, sehingga tahu diri, tahu membawakan diri dan tahu menempatkan diri dalam masyarakat.

2. Komunikasi antarpribadi

Berusaha meningkatkan hubungan insan (human relations), menghindari dan mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian sesuatu, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain.

3. Komunikasi public

Berfungsi untuk menumbuhkan semangat kebersamaan (solidaritas), mempengaruhi orang lain, memberi informasi, mendidik dan menghibur. Bagi orang yang terlibat dalam proses komunikasi publik, dengan mudah ia menggolongkan dirinya dengan kelompok orang banyak. Ia berusaha menjadi bagian dari kelompok sehingga seringkali terbawa oleh pengaruh kelompok itu.

4. Komunikasi massa

Berfungsi untuk menyebarluaskan informasi, meratakan pendidikan, merangsang pertumbuhan ekonomi dan menciptakan kegembiraan dalam hidup seseorang. Tetapi dalam perkembangan teknologi komunikasi yang begitu cepat terutama dalam bidang penyiaran dan media pandang (audio-visual), menyebabkan fungsi media massa telah mengalami banyak perubahan. (Malik, 2014)

Menurut fungsi komunikasi yaitu menghubungkan semua unsur yang berinteraksi pada semua lapisan, sehingga menimbulkan rasa kesetia-kawanan dan loyalitas antar sesama, seperti:

- a. Pimpinan dapat mengetahui langsung keadaan bawahannya, sehingga pekerjaan berlangsung secara efisien.
- b. 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.
- c. Memunculkan rasa saling pengertian dan saling menghargai tugas masing-masing sehingga meningkatkan rasa kesatuan dan pemantapan spirit de corps (semangat korps). (Effendy, 2013)

2.1.1.4 Indikator Komunikasi

Dalam memahami komunikasi perlu mengetahui apa saja yang menjadi indikator-indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif.

Indikator komunikasi ada empat, yaitu:

a) Pemahaman

Suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat, sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

b) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

c) Pengaruh pada sikap

Apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap oranglain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

d) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik. (Fitria, 2012)

Indikator komunikasi terdiri dari beberapa, yaitu:

- a) Pernyataan Positif, Pernyataan positif mengandung makna bahwa apa yang setiap kita ucapkan atau sampaikan kepada orang lain, akan mendapatkan sebuah respon yang baik dan penerimaan di sana. Tanpa adanya penerimaan awal, mungkin komunikasi yang berlangsung bukanlah komunikasi yang terbuka.**

- b) Perasaan Bertanggung Jawab, Perasaan bertanggung jawab di dalam komunikasi interpersonal berarti bahwa kita memiliki perasaan memiliki terhadap apa yang kita sampaikan kepada orang lain. Untuk menunjukkan sikap bertanggung jawab ini, kita harus terbiasa untuk mengucapkan “saya” pada saat berpendapat. Ini akan memberikan kesan yang baik bahwa apa yang kita sampaikan memang benar-benar ujaran dari kita.
- c) Kehadiran, saat kita melakukan komunikasi interpersonal, maka kita perlu memastikan bahwa kita hadir baik secara fisik maupun emosional di sana. Orang lain akan lebih segan untuk berkomunikasi dengan kita apabila kita mampu benar-benar hadir dalam komunikasi tersebut. Terkadang ada individu yang pikirannya seakan tidak ada bersama dia pada saat berkomunikasi. Ini adalah hal yang semestinya dihindari.
- d) Perasaan Bebas Berpendapat, hilangnya rasa intimidasi dan juga perasaan tidak bebas dalam mengungkapkan sesuatu menunjukkan bahwa keterbukaan yang sudah terbangun dalam proses komunikasi. Kita menjadi lebih nyaman dalam berujar.
- e) Perhatian, adanya perhatian sebenarnya hampir sama dengan reaksi spontan. Ini merupakan hal yang cukup baik karena menunjukkan bahwa apa yang sedang kita sampaikan memang didengar oleh penerima pesan.
- f) Kejujuran, kejujuran sebenarnya tidak mutlak menjadi indikator dari keterbukaan sebab keterbukaan yang dimaksud di sini adalah bagaimana komunikasi kita bisa mendapatkan umpan balik. Tetapi setidaknya dengan adanya unsur kejujuran ini, komunikasi kita menjadi lebih benar dan bisa dipertanggungjawabkan. (Barzam, 2018)

Menurut Indikator komunikasi antara lain:

1. Kepercayaan dengan sesama pegawai
2. Rekan kerja dapat bergaul dengan baik
3. Hubungan dengan rekan memuaskan
4. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
5. Hubungan pegawai dengan pimpinan baik

(Arie Puspita Wardhani et al., 2016)

2.2 Kerangka Konseptual

Menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Di dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dianggap paling mempengaruhi kinerja yaitu: Disiplin Kerja dan Komunikasi. (Sugiyono, 2016)

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin sangat penting karena disiplin dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang menggambarkan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai, sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap

periodenya. Selain kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan atau usaha (Daulay & Manaf, 2017).

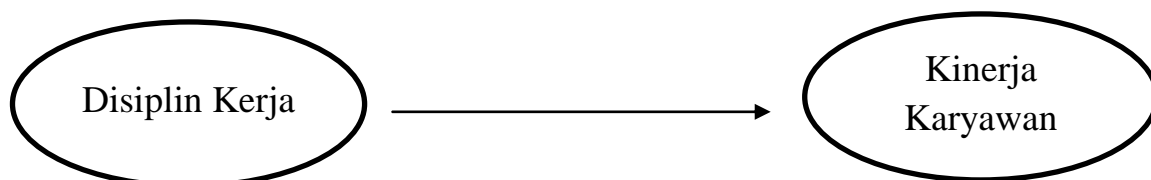
Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Dalam hal ini disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Husain, 2018).

Hasil penelitian menyebutkan disiplin kerja merupakan sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. (Hamali, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Jufrizen, 2018). Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Isvandari & Fuadah, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan telah mampu dan menyadari akan pentingnya disiplin dalam aktifitasnya melaksanakan dan mencapai tugas-tugas yang telah ditargetkan perusahaan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Farisi et al., 2020). Hasil penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT. Arah Environmental Indonesia Bagian Surakarta, yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja (Nurchahya & Sary, 2018)

Begitu juga dengan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja. (Prayogi et al., 2019)



Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. (Ilham Arizal et al., 2017)

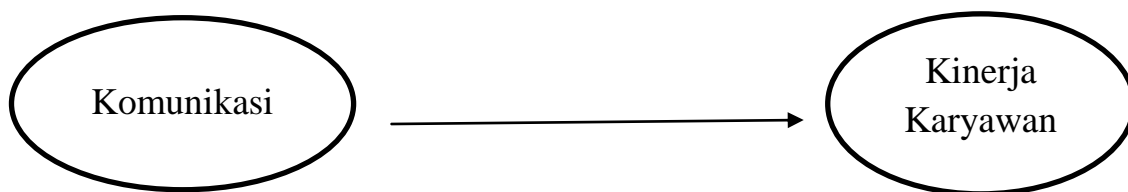
Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi kasus Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan. (Hidayah & Pribadi, 2015)

Begitu juga dengan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado yang juga menyatakan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan. (Hartono & Rostinsulu, 2015)

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. (Fransiska & Tuhti, 2020)

Menurut hasil penelitian teori mengatakan bahwa komunikasi mendorong disiplin kerja dengan menjelaskan pada karyawan apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika tidak sejajar. (Robbins, 2007)



Gambar II.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

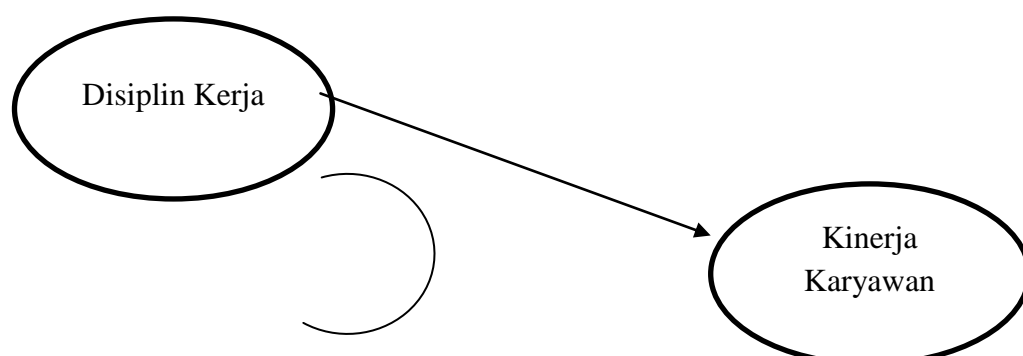
Komunikasi dan disiplin sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai dimana seorang pegawai harus mempunyai sikap disiplin pada dirinya, juga mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan ataupun dengan rekan sepegawai lainnya guna memberikan kelancaran dalam bekerja dan meningkatkan kinerja dengan baik.

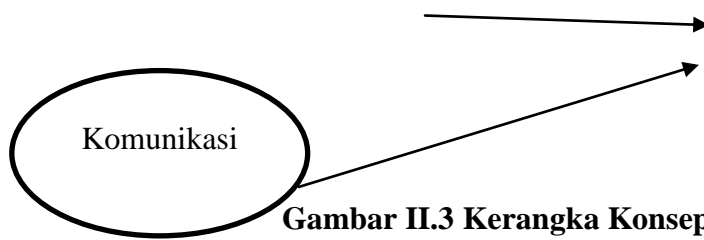
Kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Disiplin dan komunikasi merupakan salah satu faktor pendukung

dalam meningkatkan kinerja didalam sebuah perusahaan. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi disiplin kerja, komunikasi antar sesama karyawan, karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dimana dilakukan Analisa dan pembuktian hipotesa secara bersamaan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sumardin & Nabella, 2020). Hasil penelitian menyimpulkan dalam penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Ahass Setia Motor Group Kediri adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. (Thobroni, 2016). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. (Arizal et al., 2017)

Berdasarkan uraian - uraian diatas, maka hubungan antara variabel – variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :





Gambar II.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2016)

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan factor-faktor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Garuda Indonesia Tbk, Cab. Medan
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Tbk, Cab. Medan
3. Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Tbk, Cab. Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu poulasi. Kesuksesan suatu penelitian sangat berpengaruh pada metode penelitian. Karena metode menjadi acuan untuk menjawab penelitian. Karenanya pemilihan metode penelitian perlu dilakukan dengan teliti dan cermat. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan data asosiatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. (Sugiyono, 2016)

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerja agar mengetahui baik buruknya kebenaran dari suatu penelitian, yang menjadi definisi operasional.

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu bagian organisasi, bagian organisasi dan bagian karya yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. (Hidayah & Pribadi, 2015)

Tabel III.1
Indikator Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerya (Y)	1.Kualitas Kera
	2.Ketetapan Waktu
	3.Inisiatif
	4.Kemampuan
	5.Komunikasi

Sumber : (H Samsuddin, 2018)

3.2.2 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Jufrizen, 2016)

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	1. Tujuan dan Kemampuan
	2. Teladan Pimpinan
	3. Balas Jasa
	4. Keadilan
	5. Waskat
	6. Sanksi Hukuman
	7. Ketegasan
	8. Hubungan Masyarakat

Sumber : (Hermansyah, 2015)

3.2.3 Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide-ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya. (Fachrezi & Khair, 2020)

Tabel III.3
Indikator Komunikasi

Variabel	Indikator
Komunikasi (X2)	1. Pernyataan positif
	2. Perasaan bertanggung jawab
	3. Kehadiran
	4. Perasaan bebas berpendapat
	5. Perhatian
	6. Kejujuran

Sumber : (Barzam, 2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan di PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan yang beralamat di Jalan Mongonsidi No.34A,Polonia,Kec.Medan Polonia,Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022

Rincian pelaksana penelitian dapat dilihat pada table berikut.

Tabel III.4
Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																							
		Mar '22				April '22				Mei '22				Juni '22				Juli '22				Aug '22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																				
2	Riset Awal					■	■	■	■																
3	Pembuatan Proposal									■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■								
5	Seminar Proposal																	■	■	■	■				
6	Riset																					■	■	■	■
7	Penyusunan Skripsi																								
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Peneliti 2022

DAFTAR NAMA PEGAWAI BO MEDAN

NO	Nama	Jabatan
1	Ngakan Putu Septigraha	Regional CEO Sumatera Region
2	Dian Sari Ramadhana	Secretary
3	Micky Irfandi A. Sommeng	General Manager Medan
4	Alhambra Sikumbang	Finance Controller
5	Sintha Gustiawaty	Supervisor Expense/Asset Accounting & Treasury
6	Aswad Mulya	Expense/Asset/Tax Accounting & TreasuryBO MES & UC
7	Daniel Lumbantobing	Sales Accounting For BO MES, GNS, FLZ & TNJ
8	Alwi Syahputra	Expense/Asset/Tax Accounting & TreasuryBO MES & UC
9	Putri Handayani	Expense/Asset/Tax Accounting & TreasuryBO MES & UC
10	M. Alief Irsyanda	Expense/Asset/Tax Accounting & TreasuryBO MES & UC
11	Sa'ban Syahputra Lubis	Expense/Asset/Tax Accounting & TreasuryBO MES & UC
12	Heri Hendrawan	Office Boy
13	Sutejo	Office Boy
14	Riki Azhari Lubis	Security
15	Yudi Rahmad Syah	Security
16	Faisal	Security
17	Janova Evi Lavita Sinaga	Mgr Sales Cargo Medan
18	Hery Rukmana	Sales & Marketing Cargo
19	Malrizky Fachmy	Sales & Marketing Cargo
20	Elenaria Tiarmauli Gultom	Manager Cargo Operation
21	Joint Pesta M. Sitorus	Duty Mgr Cargo Operational
22	Sunaryo	Duty Mgr Cargo Operational
23	Muhammad Fahmi Kurniawan	Sales & Marketing Cargo
24	Ibrahim Siregar	Cargo Operation
25	Benni Halomoan L Marbun	Manager Station Medan
26	Teuku Azmi	Duty Mgr Airport Opr & Service
27	Jonpiter Marbun	SQC Support
28	Rendy Kurniawan	Flight Operation Support
29	Andriansyah	Flight Operation Support
30	Garda Patria Tarigan	Flight Operation Support
31	Rilo Fambudi	Ground Handling Control
32	Fadly Halim Saragih	Ground Handling Control
33	Novian	Sales Manager
34	Susanna Rotua Saragih	Commercial Expert
35	Veny Desi Arti	Reservasi
36	Weni Yunita Pardede	Reservasi
37	Sri Wilda Sari	Reservasi
38	Fadhillah Amalia	Tiketing Gaso
39	Daniel Septa Putra Simaremare	Tiketing Gaso
40	Aulia Rahmah Lubis	Tiketing Gaso
41	Nurjannah Tarihoran	Tiketing Gaso
42	Irfandi Christy	Service Guard
43	Fidelia Gabriela Octaviani Tobing	Tiketing Airport
44	Eko Setiawan	Tiketing Airport
45	Marisca Roselina Wakkary	Tiketing Airport
46	Fadhilah	Tiketing Airport
47	Andrian Prayoga	Tiketing Airport
48	Kiki Mitna	Service Analyst
49	Kiki Rezeki Siregar	Sales & Marketing Executive
50	Anindita Marisa ilham	Sales & Marketing Executive
51	Dicky Wardhana	Sales & Marketing Executive
52	Decy Christien Lumban Tobing	Sales & Marketing Executive
53	Edwart Mulajadi Ritonga	Sales & Marketing Executive
54	Henda Mochamad Hendarman	Manager Service Medan
55	Naomi Marpaung	Service Analyst
56	Muhammad Nur Fuadi	Service Management

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan yang berjumlah 56 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menghadapi kasus dimana jumlah populasi yang ada belum dapat diketahui secara pasti, sehingga Teknik sampel yang digunakan adalah Teknik *Nonprobability Sampling*. (Sugiyono, 2016)

Metode sampel yang dipakai adalah menurut *Nonprobability Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. (Sugiyono, 2016) .

Teknik sampel *Nonprobability Sampling* ini meliputi dengan *Sampling Jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

3.5 Tempat Pengumpulan Data

Adapun Teknik yang dimaksud untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara(*interview*) yaitu Teknik pengumpulan data dengan secara lisan kepada wawancara atau responden PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan Teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjuk kepada subjek penelitian, melainkan kepada dokumen dokumen tertentu di PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

3. Angket/*Questioner*

Angket/*Questioner* adalah Teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang ditunjukkan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *Cheklis*, dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-5
Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017).

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan rehabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat. Ide pokoknya sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Sugiyono, 2016). Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah *Korelasi Item Total*, yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Menurut (Sugiyono, 2016) uji validitas sebagai berikut:

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

Keterangannya:

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

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan atau probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed < α 0,05).
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed > α 0,05).

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.813 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.818 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.796 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.646 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.637 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.551 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.792 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.606 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.745 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.754 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (X1)	X1	0.564 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.725 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.534 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.592 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.658 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.683 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.561 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.699 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.699 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.630 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.629 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.699 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0.666 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0.693 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X15	0.709 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X16	0.699 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Komunikasi (X2)	X1	0.770 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.849 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.619 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.835 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.812 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.805 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.818 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.724 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.813 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.742 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.612 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.786 > 0,284	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut (Juliandi et al., 2015) Reliabilitas memiliki nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangannya:

- r = Reliabilitas instrumen
k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik

Tabel 3.8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.892	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0.897		Reliabel
Komunikasi (X2)	0.932		Reliabel

Sumber : SPSS. 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Metode Regresi linier berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Menurut (Sugiyono, 2016) Berikut rumus untuk melihat analisi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Komunikasi

ϵ = error of term

2. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Littler Unbians Estimation*). Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

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

1) Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut (Juliandi et al., 2015) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik Histogram dan pendekatan grafik normal Probability plot. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik Probability plot berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Menurut (Juliandi et al., 2015) Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Menurut (Juliandi et al., 2015) Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

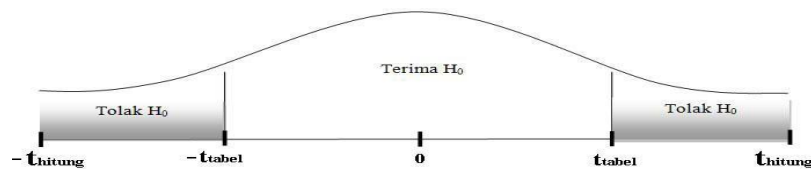
Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastistas antara lain :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2016) uji parsial dihitung dengan rumus:

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

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- r = Korelasi Parsial yang ditentukan
- n = Jumlah sampel

Tahap-tahap:

(1) Bentuk pengujian

- $H_0 : r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_1 : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

(2) Kriteria pengambilan keputusan

- H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$ H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus menurut (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Adapun pengujian sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

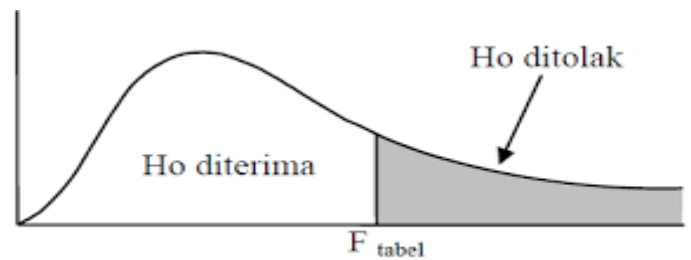
$H_1 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

F_{hitung} = hasil perhitungan korelasi

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria Pengujian:

- (1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- (2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel-variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan variabel dependen teratas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar varians variabel berikut dipergunakan oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas dipengaruhi variabel terikat dengan menggunakan rumus menurut (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), 12 pernyataan untuk variabel komunikasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 56 orang pegawai PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan akan tetapi angket yang disebarakan tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 50. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18.0%	30	60.0%	8	16.0%	3	6.0%	0	0%	50	100%
2	8	16.0%	34	68.0%	6	12.0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
3	11	22.0%	29	58.0%	7	14.0%	3	6.0%	0	0%	50	100%
4	12	24.0%	36	72.0%	0	0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
5	9	18.0%	26	52.0%	13	26.0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
6	5	10.0%	42	84.0%	3	6.0%	0	0%	0	0%	50	100%
7	9	18.0%	32	64.0%	1	2.0%	8	16.0%	0	0%	50	100%
8	10	20.0%	29	58.0%	7	14.0%	4	8.0%	0	0%	50	100%
9	8	16.0%	35	70.0%	6	12.0%	1	2.0%	0	0%	50	100%
10	10	20.0%	29	58.0%	8	16.0%	3	6.0%	0	0%	50	100%

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60.0%
2. Jawaban responden tentang selalu memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentasi 68.0%
3. Jawaban responden tentang merasa tidak memiliki masalah dalam tim kerja., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58.0%
4. Jawaban responden tentang Mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 72.0%
5. Jawaban responden tentang pegawai yang bekerja dengan cekatan dan cepat., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentasi 52.0%
6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentasi 84.0%
7. Jawaban responden tentang mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 64.0%

8. Jawaban responden tentang cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58.0%
9. Jawaban responden tentang dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 70.0%
10. Jawaban responden tentang tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58.0%

4.1.2.2 Disiplin Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16.0%	33	66.0%	6	12.0%	3	6.0%	0	0%	50	100%
2	12	24.0%	28	56.0%	7	14.0%	3	6.0%	0	0%	50	100%
3	12	24.0%	36	72.0%	0	0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
4	9	18.0%	26	52.0%	13	26.0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
5	6	12.0%	41	82.0%	3	6.0%	0	0%	0	0%	50	100%
6	9	18.0%	32	64.0%	1	2.0%	8	16.0%	0	0%	50	100%
7	12	24.0%	27	54.0%	7	14.0%	4	8.0%	0	0%	50	100%
8	10	20.0%	38	76.0%	2	4.0%	0	0%	0	0%	50	100%
9	10	20.0%	38	76.0%	2	4.0%	0	0%	0	0%	50	100%
10	15	30.0%	30	60.0%	1	2.0%	4	8.0%	0	0%	50	100%
11	16	32.0%	25	50.0%	8	16.0%	1	2.0%	0	0%	50	100%
12	10	20.0%	38	76.0%	2	4.0%	0	0%	0	0%	50	100%
13	10	20.0%	38	76.0%	2	4.0%	0	0%	0	0%	50	100%
14	16	32.0%	30	60.0%	0	0%	4	8.0%	0	0%	50	100%
15	11	22.0%	37	74.0%	2	4.0%	0	0%	0	0%	50	100%
16	10	20.0%	38	76.0%	2	4.0%	0	0%	0	0%	50	100%

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentasi 66.0%
2. Jawaban responden tentang tidak pernah terlambat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 56.0%
3. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 72.0%
4. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentasi 52.0%
5. Jawaban responden tentang selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 Orang dengan persentasi 82.0%
6. Jawaban responden tentang Apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 64.0%
7. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 54.0%
8. Jawaban responden tentang selalu mengikuti apel, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 76.0%

9. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 76.0%
10. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisi lainnya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60.0%
11. Jawaban responden tentang Setiap hari selalu membuat laporan harian, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentasi 50.0%
12. Jawaban responden tentang Dengan dibuat laporan harian menjadi acuan kedisiplinan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 76.0%
13. Jawaban responden tentang selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 76.0%
14. Jawaban responden tentang selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60.0%
15. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 74.0%
16. Jawaban responden tentang mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 76.0%

4.1.2.3 Komunikasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18.0%	28	56.0%	10	20.0%	3	6.0%	0	0%	50	100%
2	7	14.0%	34	68.0%	7	14.0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
3	10	20.0%	30	60.0%	7	14.0%	3	6.0%	0	0%	50	100%
4	7	14.0%	35	70.0%	6	12.0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
5	9	18.0%	29	58.0%	8	16.0%	4	8.0%	0	0%	50	100%
6	11	22.0%	35	70.0%	2	4.0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
7	11	22.0%	36	72.0%	1	2.0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
8	8	16.0%	27	54.0%	13	26.0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
9	11	22.0%	37	74.0%	0	0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
10	8	16.0%	26	52.0%	14	28.0%	2	4.0%	0	0%	50	100%
11	5	10.0%	41	82.0%	4	8.0%	0	0%	0	0%	50	100%
12	8	16.0%	32	64.0%	2	4.0%	8	16.0%	0	0%	50	100%

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu diberikan perintah oleh atasan Saya untuk mengerjakan setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 56.0%
2. Jawaban responden tentang diberikan perintah oleh atasan Saya untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang harus segera diselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentasi 68.0%
3. Jawaban responden tentang diberikan arahan oleh atasan Saya dalam melaksanakan pekerjaan., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 60.0%

4. Jawaban responden tentang dijelaskan oleh atasan tentang prosedur/cara untuk setiap pekerjaan yang Saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 70.0%
5. Jawaban responden tentang diberi teguran oleh atasan Saya atas kesalahan/kelalaian kerja yang Saya lakukan., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 58.0%
6. Jawaban responden tentang mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan Saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentasi 70.0%
7. Jawaban responden tentang memberitahukan atasan Saya mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 72.0%
8. Jawaban responden tentang menyampaikan pendapat Saya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 54.0%
9. Jawaban responden tentang terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan Saya., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 74.0%
10. Jawaban responden tentang berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentasi 52.0%
11. Jawaban responden tentang memberikan dukungan kepada karyawan lain., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 Orang dengan persentasi 82.0%

12. Jawaban responden tentang mendamaikan ketika ada keributan/perbedaan pendapat dengan karyawan lain., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 64.0%

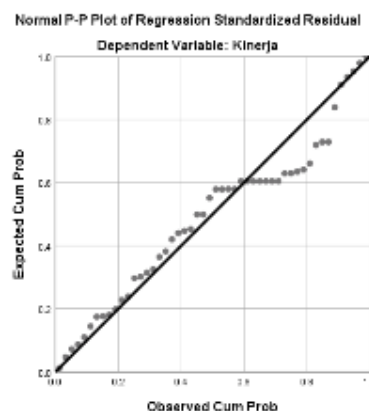
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normlitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.449	2.226
	Komunikasi	.449	2.226

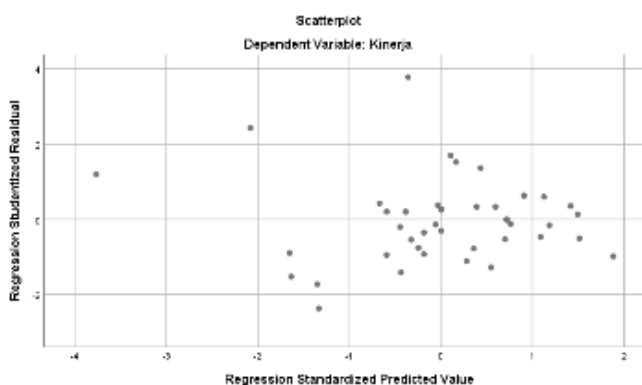
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar $0.449 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.226 < 10$. Variabel komunikasi (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0.449 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.226 < 10$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastis

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heterokedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan

analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, dan satu variabel dependen.

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.315	2.498		-1.327	.191
	Disiplin Kerja	.293	.057	.377	5.153	.000
	Komunikasi	.501	.059	.627	8.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -3.315
2. Motivasi = 0.293
3. Disiplin Kerja = 0.501

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -3.315 + 0,293X_1 + 0.501X_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -3.315 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen disiplin dan komunikasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -3.3.15
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.293 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai

meningkat sebesar 0.293 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

3. Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0.501 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komunikasi meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.501 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.315	2.498		-1.327	.191
	Disiplin Kerja	.293	.057	.377	5.153	.000
	Komunikasi	.501	.059	.627	8.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 50 - 2 = 48$ adalah 2.010 $t_{hitung} = 5.153$ dan $t_{tabel} = 2.012$

H_0 diterima jika : $-2.010 \leq t_{hitung} \leq 2.010$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.010$ atau $-t_{hitung} < -2.010$

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 5.153 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 50 - 2 = 48$ adalah 2.010 $t_{hitung} = 8.566$ dan $t_{tabel} = 2.012$

H_0 diterima jika : $-2.010 \leq t_{hitung} \leq 2.010$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.010$ atau $-t_{hitung} < -2.010$

Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah 8.566 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable

terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1153.297	2	576.648	184.141	.000 ^b
	Residual	147.183	47	3.132		
	Total	1300.480	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 50 - 2 - 1 = 47$$

$$F_{\text{hitung}} = 184.141 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.20$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 184.141 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($181.141 > 2.82$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942 ^a	.887	.882	1.76962	1.737

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.942 \times 100\%$$

$$= 94.2\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.942 yang berarti 94.2% dan hal ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi 94.2% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 94.2\% = 5.8\%$. hal ini menunjukkan 5.8% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama memperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 5.153 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

Disiplin sangat penting karena disiplin dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang menggambarkan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai, sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya. Selain kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan atau usaha (Daulay & Manaf, 2017).

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Dalam hal ini disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Husain, 2018).

Hasil penelitian menyebutkan disiplin kerja merupakan sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. (Hamali, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Jufrizen, 2018). Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Isvandiari & Fuadah, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini berarti karyawan telah mampu dan menyadari akan pentingnya disiplin dalam aktifitasnya melaksanakan dan mencapai tugas-tugas yang telah ditargetkan perusahaan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Farisi et al., 2020). Hasil penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT. Arah Enviromental Indonesia Bagian Surakarta, yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja (Nurchaya & Sary, 2018)

Begitu juga dengan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja. (Prayogi et al., 2019)

4.2.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua memperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah 8.566 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

Menurut hasil penelitian komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. (Ilham Arizal et al., 2017)

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi kasus Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan. (Hidayah & Pribadi, 2015)

Begitu juga dengan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan. (Hartono & Rostinsulu, 2015)

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. (Fransiska & Tupti, 2020)

Menurut hasil penelitian teori mengatakan bahwa komunikasi mendorong disiplin kerja dengan menjelaskan pada karyawan apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika tidak sejajar. (Robbins, 2007)

4.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 184.141 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$

(181.141 > 2.82) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

Komunikasi dan disiplin sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai dimana seorang pegawai harus mempunyai sikap disiplin pada dirinya, juga mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan ataupun dengan rekan sepegawai lainnya guna memberikan kelancaran dalam bekerja dan meningkatkan kinerja dengan baik.

Kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Disiplin dan komunikasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja didalam sebuah perusahaan. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi disiplin kerja, komunikasi antar sesama karyawan, karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dimana dilakukan Analisa dan pembuktian hipotesa secara bersamaan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sumardin & Nabella, 2020). Hasil penelitian menyimpulkan dalam penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Ahass Setia Motor Group Kediri adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. (Thobroni, 2016). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. (Arizal et al., 2017)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh, disiplin kerja, komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan
3. Disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

5.2 Saran

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

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya agar pimpinan terus mengawasi tingkat disiplin kerja agar berdampak terhadap kinerja yang meningkat
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pegawai terus menjaga komunikasi yang baik sudah dilakukan pegawai

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya disiplin kerja, dan komunikasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 50 orang responden

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 260–274.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional*

- Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *Injests: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scincese*, 1(1), 129–140.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lemabaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.

- Prayogi, M A, Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Prayogi, M A, & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceeding of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 161.
- Prayogi, M A, Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festifal Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiyani, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tupty, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injests: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zainal, R. V, Kamal, H., & Natsir, M. (2014). *The Economics Of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Abdul Gani memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 Lebih dari 5 Tahun

Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya tidak pernah terlambat					
3	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
4	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
5	Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada halangan					
6	Apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan					
7	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi					
8	Saya selalu mengikuti apel					
9	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
10	Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisi lainnya					
11	Setiap hari selalu membuat laporan harian					
12	Dengan dibuat laporan harian menjadi acuan kedisiplinan dalam bekerja					
13	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
14	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan					
15	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
16	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan perusahaan					

Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu diberikan perintah oleh atasan Saya untuk mengerjakan setiap pekerjaan					
2	Saya diberikan perintah oleh atasan Saya untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang harus segera diselesaikan					
3	Saya diberikan arahan oleh atasan Saya dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya dijelaskan oleh atasan tentang prosedur/cara untuk setiap pekerjaan yang Saya kerjakan					
5	Saya diberi teguran oleh atasan Saya atas kesalahan/kelalaian kerja yang Saya lakukan					
6	Saya mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan Saya					
7	Saya memberitahukan atasan Saya mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung					
8	Saya menyampaikan pendapat Saya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan					
9	Saya terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan Saya					
10	Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan					
11	Saya memberikan dukungan kepada karyawan lain					
12	Saya mendamaikan ketika ada keributan/perbedaan pendapat dengan karyawan lain					

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.					
2	Saya selalu memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.					
3	Saya merasa tidak memiliki masalah dalam tim kerja.					
4	Mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.					
5	Saya pegawai yang bekerja dengan cekatan dan cepat.					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
7	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
9	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
10	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat.					

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	43
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	37
3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	30
2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	29
3	2	5	2	2	3	2	4	5	5	33
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	37
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	35
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	40
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	43
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	37
3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	30
2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	29
2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	23
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	37
4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1
2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	65
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	64
4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
2	5	2	2	3	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	62
4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	65
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	66
3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	67
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	66
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	70
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	74
4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	3	3	60
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	72
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77

5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	57
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	55
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	52
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	53
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	53
5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	49
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	39
2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	45
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	41
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	39.5200	5.15174	50
Disiplin Kerja	65.1200	6.62290	50
Komunikasi	47.3200	6.44423	50

Correlations				
		Kinerja	Disiplin Kerja	Komunikasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.843	.907
	Disiplin Kerja	.843	1.000	.742
	Komunikasi	.907	.742	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Disiplin Kerja	.000	.	.000
	Komunikasi	.000	.000	.
N	Kinerja	50	50	50
	Disiplin Kerja	50	50	50
	Komunikasi	50	50	50

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi, Disiplin Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
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	.942 ^a	.887	.882	1.76962	.887	184.141	2	47	.000	1.737
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1153.297	2	576.648	184.141	.000 ^b
	Residual	147.183	47	3.132		
	Total	1300.480	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-3.315			2.498		-1.327	.191	-8.340	1.711	
	Disiplin Kerja	.293	.057	.377	5.153	.000	.179	.408	.843	.601	.253	.449	2.226
	Komunikasi	.501	.059	.627	8.566	.000	.384	.619	.907	.781	.420	.449	2.226
a. Dependent Variable: Kinerja													

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Komunikasi
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.198	.61	.00	.39
	3	.003	31.640	.38	1.00	.61

a. Dependent Variable: Kinerja

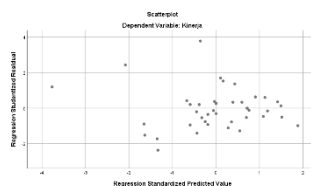
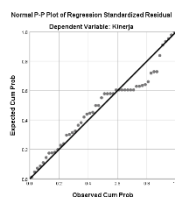
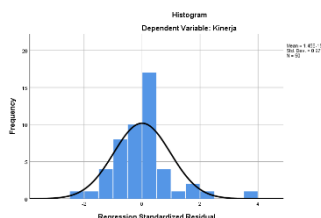
Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Kinerja	Predicted Value	Residual
49	3.513	44.00	37.7835	6.21649

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.2514	48.6543	39.5200	4.85146	50
Std. Predicted Value	-3.766	1.883	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.268	.996	.402	.164	50
Adjusted Predicted Value	20.4399	48.8366	39.4817	4.97774	50
Residual	-4.05136	6.21649	.00000	1.73313	50
Std. Residual	-2.289	3.513	.000	.979	50
Stud. Residual	-2.366	3.782	.010	1.040	50
Deleted Residual	-4.32698	7.20415	.03830	1.96622	50
Stud. Deleted Residual	-2.494	4.485	.023	1.112	50
Mahal. Distance	.147	14.552	1.960	2.961	50
Cook's Distance	.000	.872	.050	.163	50
Centered Leverage Value	.003	.297	.040	.060	50

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Correlations											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja

Y1	Pearson Correlation	1	.632**	.575**	.511**	.357	.280	.798**	.411**	.574**	.571**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.011	.049	.000	.003	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.632**	1	.544**	.608**	.585**	.461**	.592**	.330*	.755**	.464**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.019	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.575**	.544**	1	.267	.296	.460**	.478**	.443**	.689**	.934**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.061	.037	.001	.000	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.511**	.608**	.267	1	.616**	.384**	.662**	.195	.272	.197	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.061		.000	.006	.000	.176	.056	.171	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.357	.585**	.296	.616**	1	.485**	.430**	.334	.352	.218	.637**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.037	.000		.000	.002	.018	.012	.129	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.280	.461**	.460**	.384**	.485**	1	.296	.199	.251	.467**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.049	.001	.001	.006	.000		.037	.165	.078	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.798**	.592**	.478**	.662**	.430**	.296	1	.445**	.406**	.413**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.037		.001	.003	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.411**	.330*	.443**	.195	.334	.199	.445**	1	.372**	.438**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.003	.019	.001	.176	.018	.165	.001		.008	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.574**	.755**	.689**	.272	.352	.251	.406**	.372**	1	.692**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.056	.012	.078	.003	.008		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.571**	.464**	.934**	.197	.218	.467**	.413**	.438**	.692**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.171	.129	.001	.003	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.813**	.818**	.796**	.646**	.637**	.551**	.792**	.606**	.745**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

Correlations																	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	Disipli n Kerja

	Sig. (2-tailed)	.047	.049	.028	.000	.035	.146	.095	.003	.003	.002		.003	.012	.001	.005	.003	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.12	Pearson Correlation	.159	.503*	-.020	.130	.568**	.157	.232	1.000**	1.000**	.221	.412**	1	.907**	.260	.956**	1.000**	.699**	
	Sig. (2-tailed)	.270	.000	.892	.368	.000	.276	.105	.000	.000	.124	.003		.000	.068	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.13	Pearson Correlation	.099	.503*	.051	.187	.671**	.109	.232	.907**	.907**	.166	.353*	.907**	1	.205	.956**	.907**	.666**	
	Sig. (2-tailed)	.495	.000	.726	.194	.000	.451	.105	.000	.000	.249	.012	.000		.153	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.14	Pearson Correlation	.272	.427**	.447**	.245	.153	.686**	.351*	.260	.260	.969**	.450**	.260	.205	1	.244	.260	.693**	
	Sig. (2-tailed)	.056	.002	.001	.086	.288	.000	.012	.068	.068	.000	.001	.068	.153		.088	.068	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.15	Pearson Correlation	.159	.542**	.038	.190	.645**	.160	.278	.956**	.956**	.155	.393**	.956**	.956**	.244	1	.956**	.709**	
	Sig. (2-tailed)	.270	.000	.791	.186	.000	.268	.050	.000	.000	.283	.005	.000	.000	.088		.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.16	Pearson Correlation	.159	.503*	-.020	.130	.568**	.157	.232	1.000**	1.000**	.221	.412**	1.000**	.907**	.260	.956**	1	.699**	
	Sig. (2-tailed)	.270	.000	.892	.368	.000	.276	.105	.000	.000	.124	.003	.000	.000	.068	.000		.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.564**	.725**	.534**	.592**	.658**	.683**	.561**	.699**	.699**	.630**	.629**	.699**	.666**	.693**	.709**	.699**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	16

		Correlations													Komunikasi
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12		
X2.1	Pearson Correlation	1	.644**	.564**	.623**	.646**	.552**	.534**	.340	.515**	.366	.313	.796**	.770**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.009	.027	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2.2	Pearson Correlation	.644**	1	.510**	.977**	.700**	.588**	.610**	.545**	.585**	.576**	.507**	.584**	.849**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X2.3	Pearson Correlation	.564**	.510**	1	.523**	.842**	.218	.227	.266	.238	.260	.439**	.454**	.619**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.128	.112	.062	.096	.068	.001	.001	.000	

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.623**	.977**	.523**	1	.720**	.547**	.567**	.564**	.590**	.555**	.443**	.568**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.646**	.700**	.842**	.720**	1	.496**	.477**	.430**	.499**	.421**	.598**	.576**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.002	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.552**	.588**	.218	.547**	.496**	1	.976**	.544**	.952**	.584**	.435**	.629**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.128	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.534**	.610**	.227	.567**	.477**	.976**	1	.569**	.974**	.611**	.447**	.655**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.112	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.340	.545**	.266	.564**	.430**	.544**	.569**	1	.597**	.982**	.458**	.399**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.062	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.001	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.515**	.585**	.238	.590**	.499**	.952**	.974**	.597**	1	.597**	.382**	.648**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.096	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.006	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.366	.576**	.260	.555**	.421**	.584**	.611**	.982**	.597**	1	.517**	.418**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.068	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.11	Pearson Correlation	.313	.507**	.439**	.443**	.598**	.435**	.447**	.458**	.382**	.517**	1	.327**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.001	.001	.000	.002	.001	.001	.006	.000		.020	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.12	Pearson Correlation	.796**	.584**	.454**	.568**	.576**	.629**	.655**	.399**	.648**	.418**	.327**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.003	.020		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Komunikasi	Pearson Correlation	.770**	.849**	.619**	.835**	.812**	.805**	.818**	.724**	.813**	.742**	.612**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	12

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	8	16.0	16.0	22.0
	S	30	60.0	60.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	6	12.0	12.0	16.0
	S	34	68.0	68.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	7	14.0	14.0	20.0
	S	29	58.0	58.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	S	36	72.0	72.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	13	26.0	26.0	30.0
	S	26	52.0	52.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.0	6.0	6.0
	S	42	84.0	84.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16.0	16.0	16.0
	KS	1	2.0	2.0	18.0
	S	32	64.0	64.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	KS	7	14.0	14.0	22.0
	S	29	58.0	58.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	6	12.0	12.0	14.0
	S	35	70.0	70.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	8	16.0	16.0	22.0
	S	29	58.0	58.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	6	12.0	12.0	18.0
	S	33	66.0	66.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	7	14.0	14.0	20.0
	S	28	56.0	56.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	S	36	72.0	72.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	13	26.0	26.0	30.0
	S	26	52.0	52.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.0	6.0	6.0
	S	41	82.0	82.0	88.0
	SS	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16.0	16.0	16.0
	KS	1	2.0	2.0	18.0
	S	32	64.0	64.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	KS	7	14.0	14.0	22.0
	S	27	54.0	54.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	38	76.0	76.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	38	76.0	76.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	KS	1	2.0	2.0	10.0
	S	30	60.0	60.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	8	16.0	16.0	18.0
	S	25	50.0	50.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	38	76.0	76.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.13					
--------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	38	76.0	76.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	S	30	60.0	60.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	37	74.0	74.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.0	4.0	4.0
	S	38	76.0	76.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	10	20.0	20.0	26.0
	S	28	56.0	56.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	7	14.0	14.0	18.0
	S	34	68.0	68.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.0	6.0	6.0
	KS	7	14.0	14.0	20.0
	S	30	60.0	60.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0

	KS	6	12.0	12.0	16.0
	S	35	70.0	70.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	KS	8	16.0	16.0	24.0
	S	29	58.0	58.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	2	4.0	4.0	8.0
	S	35	70.0	70.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	1	2.0	2.0	6.0
	S	36	72.0	72.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	13	26.0	26.0	30.0
	S	27	54.0	54.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	S	37	74.0	74.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	KS	14	28.0	28.0	32.0
	S	26	52.0	52.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	8.0	8.0	8.0
	S	41	82.0	82.0	90.0

	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	16.0	16.0	16.0
	KS	2	4.0	4.0	20.0
	S	32	64.0	64.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2288/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/2/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 28/2/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Abdul Gani
NPM : 1805160268
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1
Identifikasi Masalah
1) Adanya beberapa pengaruh iklim organisasi yang terjadi di PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan.
2) Adanya beberapa pengaruh Motivasi Kinerja Melalui Perilaku Organisasi Kewarganegaraan yang terjadi di PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan.

Judul 2
Identifikasi Masalah
1) Adanya beberapa pengaruh Kepemimpinan yang terjadi di PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan.
2) Adanya Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang terjadi di PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan.

Judul 3
Identifikasi Masalah
1) Adanya beberapa Pengaruh Disiplin Kerjayang terjadi di PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan.
2) Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi di PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan
2. Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mulditar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

(Abdul Gani)




MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

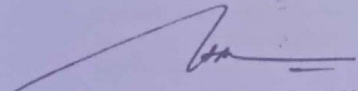
Nomor Agenda: 2288/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/2/2022

Nama Mahasiswa : Abdul Gani
NPM : 1805160268
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 28/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Mutia Arda, SE., M.Si  28/2/2022

Judul Disetujui**)

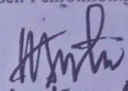
Pengaruh Disiplin kerja Dan Komunikasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT
Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 2 Maret 2022

Dosen Pembimbing


(Mutia Arda, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 468 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **04 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Abdul Gani**
N P M : **1805160268**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan**

Dosen Pembimbing : **Mutia Arda, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 04 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **01 Sya'ban 1443 H**
04 Maret 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertinggal



UMSU

Aggi | Cerdas | Terperaya
dan pengabdian masyarakat sebagai mahasiswa
yang berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 468 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 01 Sya'ban 1443 H
04 Maret 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Garuda Indonesia Tbk Cab.Medan
Jln.Mongonsidi No.34 A Medan Polonia
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Abdul Gani
Npm : 1805160268
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal



Kepada Yth
Bapak H. Januari, SE.,MM.,M.Si
Dekan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di Tempat

Medan, 08 Maret 2022
GARUDA/MESDM/20025/2022
Konfirmasi Izin Riset

Dengan hormat,

Terima kasih kami ucapkan atas perhatiannya kepada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.

Menindaklanjuti surat yang telah kami terima sebelumnya nomor 468/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 perihal Izin Riset Pendahuluan dengan keterangan :

Nama	: Abdul Gani
NPM	: 1805160268
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)
Judul	: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan

Kami sampaikan bahwa telah kami setuju untuk melakukan riset di PT. Garuda Indonesia Cabang Medan. Hal lain terkait mekanisme pemberian data untuk mendukung riset akan dilaksanakan berdasarkan ketentuan perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Hormat Kami
PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) Tbk
GENERAL MANAGER-MEDAN


MICKY IRFANDI SOMMENG
2200032

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : ABDUL GANI
NPM : 1805160268
Tempat/TGL Lahir : MEDAN / 11 MEI 2000
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
Agama : ISLAM
Kewarganegaraan : INDONESIA
Alamat : JL. GAPERTA NO.217-AA MEDAN
Anak Ke : 1 DARI 2 BERSAUDARA

Nama Orang Tua

Nama Ayah : PARIONO SANTOSO
Nama Ibu : RANI PUSPITA
Alamat : JL GAPERTA NO.217-AA MEDAN

Pendidikan Formal

1. SD SWASTA IKAL : TAMAT 2012
2. SMP KARTIKA I-2 : TAMAT 2015
3. SMA NEGERI 4 MEDAN : TAMAT 2018
4. Tahun 2017-2022, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

MEDAN, 15 SEPTEMBER 2022



ABDUL GANI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ABDUL GANI
N.P.M : 1805160268
Dsen Pembimbing : MUTIA ARDA, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GARUDA
INDONESIA Tbk Cab.MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Tentukan masalah pada latar belakang kamu, identifikasi masalah kamu dgn let-bel	15-22	<i>[Signature]</i>
BAB 2	Tambah referensi us baru dan juga jurnal penelitian	16-22	<i>[Signature]</i>
BAB 3	pegelas populer dan sampel penelitian Arde	16-22	<i>[Signature]</i>
Daftar Pustaka	Simpulan merdeley. diteliti baru penulisan nama belakang peneliti.	16-22	<i>[Signature]</i>
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian		16-22	<i>[Signature]</i>
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar proposal Mb: perbaiki format penulisan	16-22	<i>[Signature]</i>

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

[Signature]
(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Medan, 17 Juni 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

[Signature]
(MUTIA ARDA, S.E., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 21 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
merangkai bahwa :

Nama : Abdul Gani
N.P.M. : 1805160268
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Mei 2000
Alamat Rumah : Jalan Gaperta No.217-AA Medan
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT
Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

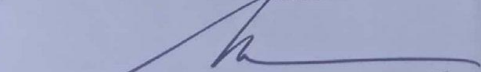
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Latar belakang dan sistematika
Bab II	Indikator
Bab III	Tabel Indikator
Lainnya	Tambah Artikel Dosen Umsu
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

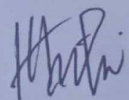
Medan, Selasa, 21 Juni 2022

TIM SEMINAR

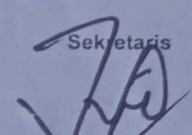
Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

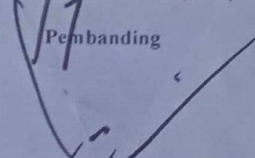
Pembimbing


Mutia Arda, SE.,M.Si

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Fufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding


Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 21 Juni 2022** menerangkan bahwa:

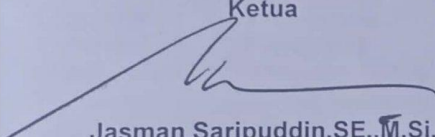
Nama : Abdul Gani
N .P.M. : 1805160268
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Mei 2000
Alamat Rumah : Jalan Gaperta No.217-AA Medan
JudulProposal :Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Mutia Arda, SE.,M.Si**

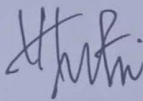
Medan, Selasa, 21 Juni 2022

TIM SEMINAR

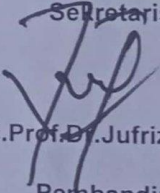
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

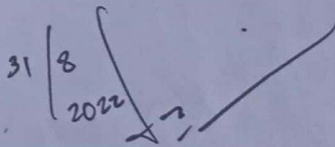
Pembimbing


Mutia Arda, SE., M.Si

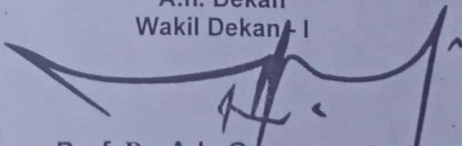
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


31/8
2022
Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f umsumedan](#)

[i umsumedan](#)

[t umsumedan](#)

[u umsumedan](#)

Nomor : 2671/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN Riset**

Medan, 10 Shafar 1444 H
07 September 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Garuda Indonesia Tbk Cab.Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Abdul Gani**
N P M : **1805160268**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal



Kepada Yth
Bapak H. Januri, SE.,MM.,M.Si
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Tempat

Medan, 16 September 2022
GARUDA/MESDM/20154/2022
Surat Keterangan Selesai Riset

Dengan hormat,

Terima kasih kami ucapkan atas perhatiannya kepada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Medan.

Kami informasikan bahwa benar nama di bawah ini yaitu :

No	Nama	NPM
1	Abdul Gani	1805160268

Telah menyelesaikan riset yang dilaksanakan di PT.Garuda Indonesia (Persero) Tbk cabang Medan, dengan judul skripsi "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan*". Selama melakukan riset di perusahaan ini, mahasiswa yang bersangkutan telah bekerja dengan baik.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Hormat Kami
PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) Tbk
GENERAL MANAGER MEDAN



MICKY IRFANDI SOMMENG

2200172