

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT  
CABANG KOORDINATOR MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat*

*Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)*

*Program Studi Manajemen*



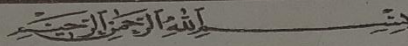
**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**HARTRIANSYAH WINATA**  
**1505160104**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 07 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

#### MEMUTUSKAN

Nama : HARTRIANSYAH WINATA  
NPM : 1505160104  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT CABANG KOORDINATOR MEDAN

Dinyatakan : ( B/A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

  
(LAZMANAN KHAIR PASARIBU, SE, MBA.) Ph.D.

Penguji II

  
(SAPRIHAL MANIRUNG, SE, M.

Pembimbing


  
(M. FAUZIK LESMANA, SP, MM.)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

  
(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi ini disusun oleh :

Nama : HARTRIANSYAH WINATA  
N.P.M : 1505160104  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT  
CABANG KOORDINATOR MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
sempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bis

ASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si



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



## ABSTRAK

**HARTRIANSYAH WINATA (1505160104) Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan, Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang berjumlah 112 orang. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin, Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 88 karyawan. Teknik analisis data daalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uj 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.

Secara parsial diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Secara simultan diketahui bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

***Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja***

## 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 Sallam 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 Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator 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 kedua Orangtua penulis Bapak Hartono, SE dan Ibu Rubiah Saragih yang selalu mendo'akan serta memberi dukungan dan motivasi luar biasa baik moril dan materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, dan Kakak tercinta Hardwiyanti Rahmah, SM yang selalu membantu dan mendukung penulis agar skripsi ini dapat terselesaikan.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE.,MM.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
7. Bapak Muhammad Taufik Lesmana, SP, MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. 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.
9. Bapak Julian Helmi Lubis selaku Pimpian di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam melakukan penelitian serta memperoleh data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk sahabat Penulis Muliadi dan Muhammad Arief Juanda yang telah membantu dan mendukung penulis agar skripsi ini diselesaikan dengan sebaik mungkin. Dan kepada seluruh teman-teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan

kerabat yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

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, Juli 2019

penulis

**Hartriansyah Winata**  
**NPM. 1505160104**



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b> .....	8
A. Uraian Teori .....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	9
c. Tujuan Penilaian Kinerja .....	11
d. Indikator Kinerja .....	11
2. Komunikasi Kerja .....	13
a. Pengertian Komunikasi .....	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	14
c. Saluran-saluran Komunikasi .....	17
d. Tujuan Komunikasi .....	20
e. Indikator Komunikasi .....	20
3. Disiplin Kerja .....	23
a. Pengertian Disiplin .....	23
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	24
c. Tujuan Disiplin Kerja .....	27

d. Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	28
d. Indikator Disiplin Kerja .....	30
B. Kerangka Konseptual .....	32
C. Hipotesis .....	35
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Defenisi Operasional .....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisis data .....	45
<b>BAB IV : DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
A. Hasil Penelitian .....	52
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	52
2. Identitas Responden .....	53
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	55
B. Uji Asumsi Klasik .....	64
1. Uji Normalitas .....	64
2. Uji Multikolinearitas .....	65
3. Uji Heterokedastisitas .....	66
4. Analisis Data Penelitian .....	68
C. Hipotesis .....	69
1. Uji parsial Uji-t .....	69
2. Uji Simultan Uji-F .....	72
D. Koesfien Determinasi .....	73
E. Pembahasan .....	75

<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel III-1 Indikator kinerja.....	37
Tabel III-2 Indikator komunikasi .....	37
Tabel III-3 Indikator disiplin kerja.....	38
Tabel III-4 Pelaksanaan penelitian .....	39
Tabel III-5 Daftar Karyawan Cabang Koordinator Medan.....	40
Tabel III-6 Sampel Penelitian .....	41
Tabel III-7 Skala Likert's.....	42
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan, Komunikasi, Disiplin Kerja .....	43
Tabel III-9 Hasil Uji Reabilitas .....	45
Tabel IV-1 Instrumen Skala Likert's.....	52
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan usia .....	54
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan.....	54
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel Komunikasi (X1).....	55
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2).....	58
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y) .....	61
Tabel IV-8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
Tabel IV-9 Hasil Pengujian Regresi Berganda.....	68
Tabel IV-10 Uji-t .....	70
Tabel IV-11 Uji-F .....	72
Tabel IV-12 Koefisien Determinasi (R-Square).....	74

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II-1 Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja .....	33
Gambar II-2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.....	33
Gambar II-3 Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja .....	34
Gambar III-1 Kriteria pengujian hipotesis uji-t.....	49
Gambar III-2 Kriteria pengujian hipotesis uji-F.....	50
Gambar IV-1 Uji normalitas dengan Grafik Normal P-Plot .....	65
Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	67
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1 .....	71
Gambar IV-4 Kriteria pengujian hipotesis 2 .....	71
Gambar IV-5 Kriteria pengujian hipotesis 3 .....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan teknologi yang canggih di zaman modernisasi ini membuat dunia perusahaan mengalami persaingan yang tinggi. Maka, perusahaan yang memiliki kualitas daya saing terbaik yang mampu mengembangkan segala pencapaian yang ditargetkan di masa sekarang maupun yang akan datang. Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang di miliki oleh setiap perusahaan agar lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang menghadang serta mempertahankan aktivitas perusahaan agar tetap terus berjalan dengan baik.

Menurut Kalesaran, Mandey, & Mekel (2014, hal. 185) “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 mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya jika diatur dengan baik, maka mampu meningkatkan efektivitas 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”.

Tidak dapat dihindari, 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 tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Tiap perusahaan pada dasarnya digunakan sebagai sarana untuk berkumpul bekerja sama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana dan

prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Ardiansyah (2016, hal. 16) “Berbagai permasalahan yang dihadapi mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan”.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) “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”.

Masalah yang terjadi di perusahaan dalam hal kinerja karyawan adalah kinerja tersebut belum optimal dan belum sesuai dengan keinginan perusahaan dimana karyawan belum bisa melaksanakan tugas nya karena komunikasi yang dilaksanakan selama ini antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik. Terlihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada karyawan masih kurang jelas, tidak adanya umpan balik yang spesifik antara pimpinan dan bawahan yang membuat tujuan ataupun penyelesaian akhir pekerjaan tidak dapat tercapai.

Oleh karena itu, 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.

Menurut Sihombing (2016, hal 12) “Komunikasi adalah hal yang terpenting dalam suatu organisasi yang merupakan suatu kegiatan penyampaian pesan secara intern di dalam perusahaan”.

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 pada tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Sumaki, Taroreh, & Soepono (2015, hal. 539) “Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya seperti disiplin kerja dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dan di programkan”.

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.

Menurut Hamali (2018, hal. 214) ”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”.

Masalah disiplin kerja yang terjadi dalam perusahaan yang ditemukan adalah ketidakmampuan karyawan untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan secara terburu-buru dan akhirnya tingkat kesalahan hasil pekerjaan akan semakin tinggi dan tidak sesuai dengan yang direncanakan. Masalah lainnya dapat terlihat dari jam istirahat karyawan, dimana kesadaran



karyawan dalam pemanfaatan jam istirahat belum digunakan dengan baik bahkan tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan.

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.

PT. Bank Sumut adalah satu jasa keuangan dalam bentuk Perseroan Terbatas. Perusahaan ini berusaha memberikan pelayanan terbaik dengan menyediakan layanan yang inovatif. Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang jasa keuangan, perusahaan menyadari bahwa pentingnya memberikan kepuasan nasabah melalui pelayanan yang diberikan. Perusahaan ini memiliki visi dan misi untuk menjadi penyedia jasa keuangan nomor satu karena perusahaan ini menjadi tujuan harapan untuk membangun perekonomian di daerahnya sendiri. Salah satu program utamanya adalah Best of Service. Pelayanan yang baik merupakan impian setiap nasabah.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi diantara pimpinan dan karyawan kurang baik, menimbulkan kesalahpahaman kerja sesama karyawan.

2. Banyak pekerjaan yang belum diselesaikan tepat pada waktunya,serta pemanfaatan jam istirahat yang belum digunakan dengan baik oleh karyawan
3. Kinerja pegawai belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya

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

#### **1. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya ialah kompensasi, komunikasi, motivasi, kemampuan intelektual, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Namun, dalam penelitian ini hanya membahas komunikasi dan disiplin kerja, sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Selain itu objek penelitian ini hanya ditujukan kepada Karyawan tetap PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

#### **2. Rumusan Masalah**

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

- a. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan ?
- c. Apakah komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan?

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

## **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

## **2. 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 II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

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

###### **a. 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.

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2018, hal. 188) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Arianty (2014, hal. 147) “kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Alam (2014, hal. 139) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil yang telah di capai dari yang telah dilakukan, dengan kata keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas”.

Menurut Hidayah & Pribadi (2015, hal. 6) “kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu bagian organisasi, bagian organisasi dan bagian karya yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan”.

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

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

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.

Menurut Samsuddin (2018, hal. 79) “ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Faktor individu, faktor yang mempengaruhi untuk bergantung pada orang lain, dengan dimensi :
  - a) Kemampuan
  - b) Kreatifitas
  - c) Inovasi
  - d) Inisiatif
  - e) Kemauan
  - f) Kepercayaan diri
  - g) Motivasi
  - h) Serta komitmen individu
- 2) Faktor Organisasi, faktor yang berhubungan dengan orang orang yang bekerja sama dalam pencapaian tujuan, dengan dimensi :
  - a) Kejelasan tujuan
  - b) Kompensasi yang diberikan
  - c) Kepemimpinan
  - d) Fasilitas kerja/infrastruktur
  - e) Proses organisasi
  - f) Kultur kerja dalam organisasi
- 3) Faktor sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi :
  - a) Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim
  - b) Kepercayaan terhadap sesama anggota tim
  - c) Keserataan dan kekompakan anggota tim
  - d) Serta keamanan”.

Sedangkan menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2018, hal. 202)

“faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- a) Kompensasi
- b) Komunikasi
- c) Kompetensi

- d) Budaya perusahaan
- e) Motivasi dan pengakuan
- f) Pemimpin & kepemimpinan
- g) Sistem/prosedur”.

Menurut Nawawi/ Hasbidin (2012, hal. 99) mengemukakan “faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari dua hal, yaitu :

- 1) Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yaitu :
  - a) Kemampuan intelektualitas
  - b) Disiplin kerja
  - c) Pengalaman kerja
  - d) Kepuasan kerja
  - e) Latar belakang pendidikan
  - f) Motivasi pegawai
- 2) Faktor Eksternal, faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, yaitu :
  - a) Gaya kepemimpinan
  - b) Pengembangan karir
  - c) Lingkungan kerja
  - d) Pelatihan
  - e) Kompensasi
  - f) Sistem manajemen perusahaan”.

Dan menurut Wardhani, Hasiolan, & Minarsih (2016, hal. 4) “faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, yaitu :

- 1) Kepemimpinan, seseorang yang harus bisa menangani masalah masalah yang timbul dalam hal penyelesaian masalah dalam aktivitas bekerja
- 2) Perekrutan, dimana perusahaan untuk mengambil atau menerima karyawan harus dengan seleksi yang akurat
- 3) Imbal balik, untuk memacu semangat atau upah yang sesuai dengan kinerjanya
- 4) Pelatihan, setiap karyawan pembaca meter harus dibekali dengan pengetahuan yang cukup dan harus mempunyai sertifikat
- 5) Kebijakan, yang diambil dari seseorang pemimpin untuk mengatasi masalah masalah uang sekiranya tidak menimbulkan permasalahan yang berakibat fatal”.

Berdasarkan faktor diatas dapat disimpulkan bahwa mendapatkan kinerja karyawan dengan maksimal tidak pernah jauh dari faktor individu serta komunikasi dan kompensasi yang baik yang diberikan oleh perusahaan.

### **c. Tujuan penilaian kinerja**

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

Menurut Hamali (2018, hal. 120) “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”.

Sedangkan menurut Simamora (2015, hal. 343) “tujuan penilaian kinerja untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi, semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi”.

Menurut Rani & Mayasari (2015, hal. 165) “tujuan dalam penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”.

Menurut Januari, Utami, & Ruhana (2015, hal. 2) “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”.

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

### **d. Indikator kinerja**

Menurut Samsuddin (2018, hal. 83) “indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) 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.

- 2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), 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.
- 3) 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.
- 4) Kemampuan (*Capability*), diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) 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 diantar para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan”.

Sedangkan menurut Wibowo (2017), hal. 87 “indikator kinerja, yaitu :

- 1) 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.
- 2) Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa sadar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) 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.

- 6) 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.
- 7) 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”.

Menurut Hermansyah & Indarti (2015, hal. 272) “indikator indikator dalam menilai kinerja, yaitu :

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Tanggung Jawab
- 3) Ketaatan
- 4) Kejujuran
- 5) Kerjasama
- 6) Kemampuan Inisiatif
- 7) Kepemimpinan”.

Menurut Wardhani, Hasiolan, & Minarsih (2016, hal. 8) “indikator kinerja yaitu :

- 1) Memahami tugas yang diberikan
- 2) Hasil Kerja
- 3) Inovasi/ Kreativitas
- 4) Sikap/ Tindakan
- 5) Penggunaan jam kerja”.

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

## **2. Komunikasi**

### **a. 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 di mengerti dan difahami antara satu pihak dengan pihak yang lain yang saling berhubungan, baik lisan maupun tulisan.

Menurut Ganyang (2018, hal. 207) “komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi”.

Sedangkan menurut Arizal, Sutopo, & Rahmasari (2017, hal. 235) “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.”

Menurut Harahap & Amanah (2018, hal. 292) “komunikasi merupakan proses pembentukan makna diantara dua orang atau lebih”.

Menurut Effendi (2018, hal. 188) “komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi**

Komunikasi bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi yang sesuai dengan tujuannya. Namun tidak semua proses

komunikasi berjalan sesuai yang diharapkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi komunikasi.

Menurut Rohman (2018, hal. 201) “ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yakni:

- 1) Faktor Penghambat, yaitu
  - a) Perbedaan persepsi atau pandangan antara komunikator dengan komunikan, dan masing-masing mempertahankan persepsinya
  - b) Perbedaan status sosial antara komunikator dan komunikan, sehingga harus ada kejelasan hubungan kemitraan
  - c) Perbedaan kepentingan antara komunikator dan komunikan menyangkut kepentingan pribadi.
  - d) Perbedaan bahasa antara komunikator dan komunikan dan keduanya tidak saling memahami.
  - e) Situasi dan kondisi yang kurang kondusif, seperti komunikasi antara dua orang yang dilakukan ditempat yang sama
  - f) Suasana hati yang kurang mendukung, misalnya panik, kecewa, dan sebagainya.
  - g) Komunikasi dengan melalui dua cara, misalkan komunikasi verbal dan non verbal antara orang yang secara fisik normal dengan orang yang tunarungu.
  - h) Kekakuan komunikan yang disebabkan banyak faktor, salah satu contohnya karena ada unsur permusuhan.
  - i) Ketidakpercayaan komunikan terhadap orang yang berposisi sebagai komunikator.
  - j) Jarak yang terlalu jauh dan tidak ada alat yang dapat membantu terjadinya komunikasi.
  
- 2) Faktor Penunjang, yaitu
  - a) Persamaan bahasa
  - b) Ketenangan dan ketentraman
  - c) Kejujuran, lemah lembut, dan perangai yang baik
  - d) Komunikasi yang konsisten antara yang verbal dengan yang non verbal, melihat situasi dan kondisi yang sebaik-baiknya
  - e) Saling percaya
  - f) Memiliki kesamaan kepentingan
  - g) Adanya keseimbangan pengetahuan
  - h) Adanya kesamaan persepsi antara komunikator dan komunikan”.

Sedangkan menurut Ganyang (2018, hal. 212) ”ada tiga faktor yang mempengaruhi komunikasi, yakni :

- 1) Penyampai
  - a) Pengetahuan dan keterampilan penyampai

- b) Sikap penyampai
  - c) Kondisi fisik penyampai
  - d) Kondisi kesehatan dan mental penyampai
- 2) Penerima
- a) Pengetahuan dan keterampilan bersama
  - b) Sikap penerima
  - c) Kondisi fisik penerima
  - d) Kondisi kesehatan dan mental penerima
- 3) Faktor lain
- a) Suasana lingkungan saat berkomunikasi langsung
  - b) Media komunikasi yang digunakan”.

Menurut Sihombing (2016, hal. 13) “faktor yang mempengaruhi komunikasi ada lima antara lain sebagai berikut :

- 1) Komunikator
- 2) Pesan
- 3) Komunikan
- 4) Saluran/ Media
- 5) Efek”.

Menurut Corrie (2017, hal. 2) “ada delapan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu :

- 1) Pengetahuan  
Tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal kepada komunikan. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikan
- 2) Pertumbuhandapat mempengaruhi pola pikir manusia. Bagaimana komunikan menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.
- 3) Persepsi adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki padangan yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi

- 4) Peran dan hubungan memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi atau teknik komunikasi. Komunikator yang belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi secara formal
- 5) Nilai dan budaya/ adat menjadi kaca mata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi terjalin dengan baik.
- 6) Emosi  
Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi juga mempengaruhi proses komunikasi itu sendiri bahkan emosi dapat menjadi hambatan
- 7) Kondisi fisik  
Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi. Semua indera memiliki fungsi-fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi
- 8) Jenis kelamin  
Laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Menurut Tannen, kaum perempuan menggunakan teknik komunikasi untuk mencari konfirmasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya”.

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.

### **c. Saluran- saluran komunikasi**

Dalam komunikasi penting dalam memahami cara berkomunikasi salah satunya menerapkan saluran-saluran komunikasi. Dengan menerapkan konsep saluran komunikasi, maka komunikasi yang dijalin akan semakin lebih baik.

Menurut Effendi (2014, hal. 193) “ada tiga saluran komunikasi yang terjadi dalam perusahaan, yakni :

- 1) Komunikasi Vertikal, adalah komunikasi yang terdiri dari atas dan ke bawah yang berupa perintah lisan, tulisan, memo, pengaduan, usulan, gagasan dan lain-lain

- 2) Komunikasi Horizontal adalah komunikasi yang dilakukan pada sesama anggota yang memiliki level yang sama, bentuknya bersifat koordinatif, tukar pikiran dan berbagi pengalaman.
- 3) Komunikasi Diagonal, adalah komunikasi silang dalam rantai pada suatu organisasi”.

Menurut Hamali (2018, hal. 225) “terdapat dua arah saluran komunikasi, yakni:

- 1) Saluran komunikasi karyawan bawahan terhadap atasan, yaitu ;
  - a) Kontak secara tatap muka
  - b) Pertemuan kelompok pengawasan
  - c) Pertemuan dengan pemimpin secara periodik
  - d) Program “*speak up*” dimana karyawan diberikan nomor telepon untuk memanggil
  - e) Kotak keluhan tanpa nama
  - f) Menggunakan prosedur pengaduan
  - g) Kuesioner mengenai moral
  - h) Wawancara
  - i) Kebijakan secara terbuka
  - j) Perserikatan buruh
  - k) Program penyuluhan karyawan
- 2) Saluran komunikasi yang digunakan atasan kepada bawahan, yaitu
  - a) Perintah berantai
  - b) Buletin dinding dan poster
  - c) Majalah perusahaan
  - d) Surat kepada karyawan
  - e) Buku pedoman karyawan
  - f) Rak informasi
  - g) Sistem pengeras suara
  - h) Laporan tahunan
  - i) Pertemuan kelompok
  - j) Perserikatan buruh”.

Menurut Widodo (2015, hal. 105) “mengemukakan ada dua macam saluran komunikasi, diantaranya adalah :

- 1) Komunikasi ke atas, yaitu saluran komunikasi yang dilakukan bawahan terhadap atasannya yang biasanya berbentuk,
  - a) hubungan tatap-muka
  - b) pertemuan kelompok penyelia
  - c) perwakilan pilihan khusus untuk seluruh organisasi
  - d) program buka mulut di mana para karyawan diberi nomor telepon untuk dihubungi
  - e) kotak pengaduan tanpa nama
  - f) pertemuan tahunan karyawan
  - g) prosedur keluhan

- h) daftar pertanyaan tentang moral
  - i) wawancara pelepasan kerja
  - j) kebijakan pintu terbuka
  - k) serikat buruh
  - l) desas-desus
  - m) penampung keluhan
  - n) program penyuluhan karyawan
- 2) Saluran ke bawah, tempat komunikasi dan komando dapat mengalir, biasanya mencakup aktivitas komunikasi antara lain,
- a) Rantai Komando
  - b) Papan Buletin
  - c) Majalan perusahaan
  - d) Surat kepada karyawan
  - e) Buku pegangan karyawan
  - f) Rak rak informasi
  - g) Sistem pengeras suara
  - h) Sisipan upah
  - i) Desas desus
  - j) Laporan tahunan
  - k) Pertemuan kelompok
  - l) Serikat buruh”.

Dan menurut Mulawarman & Rosilawati (2015, hal. 33) “saluran saluran

komunikasi ada empat, yaitu :

- 1) Komunikasi ke bawah komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih bawah. Pola itu digunakan oleh pimpinan kelompok dan manajer untuk menetapkan sasaran, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur ke bawahan, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja
- 2) Komunikasi ke atas komunikasi ke atas mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke atasan, menginformasikan mereka mengenai kemajuan ke sasaran dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi
- 3) Komunikasi Horizontal, etika komunikasi terjadi di antara anggota kelompok kerja yang sama, di antara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, di antara manajer pada tingkat yang sama, atau di antara setiap personel yang secara horizontal disebut komunikasi horizontal
- 4) Komunikasi Lintas Saluran, kebanyakan organisasi, muncul keinginan pegawai untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahan mereka. Mereka melintasi garis



fungsional dan berkomunikasi dengan orang-orang yang diawasi dan yang mengawasi tetapi bukan atasan atau bawahan mereka”.

Berdasarkan saluran-saluran komunikasi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak hanya dilakukan melalui satu arah saja, namun dari berbagai arah seperti vertikal, horizontal dan diagonal. Yang dimana salah satunya nya komunikasi vertikal bersifat lisan dan tulisan dan yang sering digunakan dalam perusahaan adalah komunikasi diagonal.

### **c. Tujuan komunikasi**

Setiap proses komunikasi memiliki tujuan untuk efisiensi dan efektivitas. Efisiensi maksudnya adalah dengan sumber daya yang ada, tetap diusahakan sebuah proses komunikasi mencapai hasil yang maksimal. Dengan mengetahui tujuan dari komunikasi maka komunikasi akan diterima dan tersalurkan dengan baik.

Menurut Feriyanto & Triana (2015, hal. 171) “tujuan komunikasi adalah memudahkan para anggota bekerja dari instruksi instruksi yang diberikan atasan dan untuk mengurangi kesalahpahaman yang biasa terjadi dan memang sudah melekat pada suatu organisasi”.

Sedangkan menurut Hermansyah & Indarti (2015, hal. 273) “tujuan komunikasi pada umumnya adalah agar apa yang kita sampaikan itu dapat dimengerti, agar memahami orang lain, supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain, dan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Singkatnya komunikasi bertujuan mengharapkan pengertian, dukungan gagasan, dan tindakan”.

Menurut Rosmadi (2018, hal. 80) “tujuan komunikasi singkatnya untuk mengharapkan pengertian, dukungan, gagasan dan terakhir tindakan”.

Dan menurut Nurhadi & Kurniawan (2017, hal. 91) “mengemukakan bahwa tujuan komunikasi adalah untuk mendapat efek tertentu pada komunikan”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan tujuan komunikasi adalah agar orang lain memahami dan mengerti maksud dari apa yang

disampaikan sehingga apa yang disampaikan dapat dijalankan dengan baik dan semestinya.

#### **d. Indikator komunikasi**

Dalam memahami komunikasi perlu mengetahui apa saja yang menjadi indikator-indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif menurut Wardhani, Hasiolan, & Minarsih (2016, hal. 7) “indikator tersebut yaitu :

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

Sedangkan menurut Fitria (2012, hal. 2) agar efektif ada “4 indikator komunikasi yaitu :

- 1) Pemahaman, Merupakan 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.
- 2) 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.
- 3) Pengaruh pada sikap, Apabila seorang komunikasi 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 orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
- 4) 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 maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik”.

Menurut Hidayat (2016, hal. 21) “menyebutkan indikator indikator dari

komunikasi, yaitu :

- 1) Perspektif Organisasi
- 2) Umpan balik personal
- 3) Integrasi organisasi
- 4) Komunikasi atasan langsung
- 5) Iklim komunikasi
- 6) Komunikasi horizontal
- 7) Kualitas media
- 8) Komunikasi bawahan”.

Dan menurut Barzam (2018, hal. 1) “indikator dari komunikasi adalah

sebagai berikut :

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Umpan Balik, dengan adanya kehadiran kita, maka akan ada umpan balik yang diberikan oleh orang lain. Umpan balik merupakan bentuk indikator keterbukaan dalam komunikasi interpersonal. Tanpa adanya umpan balik, kita akan merasa bahwa kita sedang diabaikan. Ini tentu saja menjadi bentuk

komunikasi yang kurang sesuai dan tidak berjalan dengan semestinya.

5. Reaksi Spontan, reaksi spontan juga menunjukkan adanya keterbukaan dalam proses komunikasi antar pribadi. Seseorang akan cepat dalam memberikan responnya sebagai tanda bahwa ia setidaknya mendengarkan apa yang kita utarakan.
6. 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.
7. Perasaan Bertanggung Jawab, Perasaan bertanggung jawab di dalam komunikasi interpersonal berarti bahwa kita memiliki perasaan memiliki terhadap apa yang kita sampaikan kepada
8. 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.
9. 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.
10. 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”.

Berdasarkan indikator komunikasi diatas dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan indikator komunikasi, hubungan yang terjalin semakin baik, bukan hanya antara kedua belah pihak saja tetapi hubungan dengan perusahaan akan semakin baik, karena dengan komunikasi menciptakan hubungan yang lebih baik tidak hanya sikap namun juga suasana hati. Dan dengan indikator komunikasi akan menghasilkan suatu informasi yang di harapkan.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian disiplin kerja**

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

Adapun disiplin kerja menurut Saripuddin (2017, hal. 420) adalah “suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku.”

Menurut Ardana, Mujiati, & Wayan (2012, hal. 134) dalam Tyas “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”.

Sedangkan menurut Jufrizen (2016, hal. 186) “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”.

Menurut Sumaki, Taroreh, & Soepono (2015, hal. 540) “disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

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.

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

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap 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 dapat oleh beberapa faktor.

Menurut Ganyang (2018, hal. 148) “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 dan perilaku dari 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”.

Sedangkan menurut Sutrisno/ Ginting (2009, hal. 89) mengemukakan

“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”.

Menurut Hapsari (2017, hal. 2) “faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

karyawan yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan

masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

- 2) Teladan pemimpin, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.
- 3) Balas jasa, berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.
- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- 5) Kepengawasan Melekat (Waskat), merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- 6) Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.
- 7) Ketegasan, ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.
- 8) Hubungan kemanusiaan, terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik”.

Menurut Riadi (2019, hal. 7) “faktor faktor yang mempengaruhi disiplin

kerja, ialah sebagai berikut :



- 1) Tujuan dan Kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Kepemimpinan, kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.
- 3) Balas Jasa, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- 5) Waskat, waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- 7) Sanksi, sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang”.

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.

### **c. Tujuan disiplin kerja**

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

Menurut Permatasari, Musadieq, & Mayoan (2015, hal. 3) “tujuan disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya”.

Menurut Kresna (2017, hal. 2) Secara khusus “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 memberikan 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”.

Menurut Tyas & Sunuharyo (2018, hal. 173) “tujuan dari disiplin kerja untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik”.

Sedangkan menurut Sutrisno/Ginting (2009, hal. 87) “ tujuan utama dalam disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi”.

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.

#### **d. 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.

Menurut Ganyang (2018, hal. 145) “jenis disiplin kerja ada tiga, yaitu :

- 1) Disiplin Preventif, adalah upaya untuk menumbuh-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 yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya”.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 129)“ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

- 1) Disiplin preventif, adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin korektif, adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan”.

Sedangkan menurut Riadi (2019, hal. 2) menyatakan “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”.

Dan menurut Ilham (2019, hal. 5) “ada lima jenis disiplin kerja, diantaranya adalah :

- 1) Disiplin Diri Pribadi, menyangkut berbagai unsur seperti adanya sesuatu yang harus dpatuhi atau ditinggalkan dan adanya proses sikap yang baik seseorang terhadap hal tersebut.
- 2) Disiplin Sosial, 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”.

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.

#### **e. Indikator disiplin kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017, hal. 194) “indikator disiplin kerja tersebut, yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan Pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- 3) Balas Jasa, balas jasa ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja yang baik. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- 5) Waskat, adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- 6) Sanksi Hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan indisipliner karyawan akan berkurang.
- 7) Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- 8) Hubungan Kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis”.

Menurut Sihombing (2016, hal. 12) “disiplin kerja yang baik dapat

dilihat dari beberapa indikator seperti, yaitu :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja”.

Sedangkan menurut Sidanti (2015, hal. 48) “yang menjadi indikator disiplin kerja adalah :

- 1) Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja
- 2) Kepatuhan pelayanan terhadap perintah
- 3) Menggunakan dan memelihara alat perlekapan kantor
- 4) Berpakaian yang baik, sopan dan menggunakan tanda pengenal
- 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan”.

Dan menurut Roanita (2017, hal. 2) “indikator dalam disiplin kerja pada perusahaan yang meliputi :

- 1) Disiplin kerja tidak sematamata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.
- 2) Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa
- 3) Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan”.

Berdasarkan indikator disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik, setiap peraturan yang dibuat selalu disertai dengan sanksi yang berimbang. Karena, dalam membentuk disiplin kerja yang baik dua hal tersebut harus dilakukan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Menurut (Sugiyono, 2017) Kerangka konseptual adalah penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel-variabel yang akan diteliti.

### **1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

Menurut Arizal, Sutopo, & Rahmasari (2017) 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayah & Pribadi (2015) 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. Begitu juga dengan penelitian dari Hartono & Rotinsulu (2015) 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.



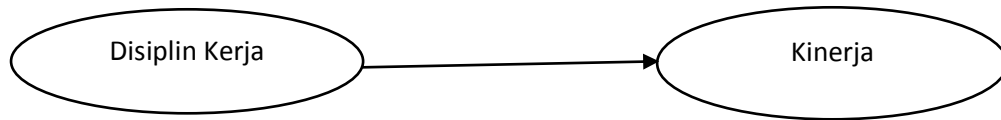
**Gambar II. 1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja**

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Hamali (2018) bahwa disiplin kerja 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurcahya & Sary (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta, yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja. Begitu juga dengan penelitian

Prayogi, Lesmana, & Siregar (2019) dengan judul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.



**Gambar II. 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

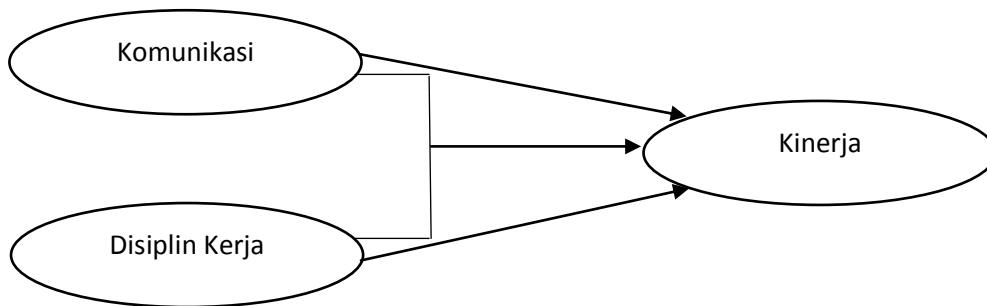
### **3. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Dalam perusahaan komunikasi adalah hal yang penting, dengan menjalankan komunikasi dengan baik di perusahaan maka hal tersebut memberikan dampak yang baik untuk karyawan dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Komunikasi merupakan bagian yang paling penting dalam perusahaan, sebab komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan masalah yang akan merugikan perusahaan serta akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Selain komunikasi, disiplin kerja dalam perusahaan juga penting, karena tanpa disiplin yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik. Dengan adanya disiplin yang baik hal tersebut dapat berpengaruh juga pada kinerja para karyawan. Menurut Simamora (2015) kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ginting (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Abadi Mulia Medan dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian Arizal, Sutopo & Rahmasari (2017) dengan judul Pengaruh komunikasi, disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang



Tanjung Perak Surabaya juga mengatakan dengan demikian bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Maka dalam hal ini paradigma yang dapat digambarkan mengenai komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dikemukakan pada gambar dibawah ini :



**Gambar III. 3. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

### **C. Hipotesis Penelitian**

Menurut Bungin (2013, hal. 90) “Hipotesis merupakan kesimpulan yang masih kurang, yang masih belum sempurna dalam penelitian yang kemudian diperluas dengan maksud sebagai kesimpulan, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran penelitian itu”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
3. Ada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan penelitian**

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. Menurut Sugiyono (2017, hal. 2) Metode penelitian diartikan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan data kegunaan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau hubungan diantara dua variabel.

#### **B. Defenisi operasional**

Defenisi operasional merupakan batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerja agar mengetahui baik buruknya kebenaran dari suatu penelitian, yang menjadi defenisi operasional adalah

##### **1. Kinerja (Y)**

Menurut Hidayah & Pribadi (2015, hal. 6) “kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu bagian organisasi, bagian organisasi dan bagian karya yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan”.

**Tabel III-1**

**Indikator Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja
	2. Ketetapan Waktu
	3. Kompetensi
	4. Tujuan
	5. Komunikasi

Sumber : Samsuddin (2018, hal. 83), Wibowo (2017, hal. 85) Indikator kinerja

**2. Komunikasi (X1)**

Menurut Ganyang (2018, hal. 207) “komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi”.

**Tabel III-2**

**Indikator Komunikasi**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Komunikasi (X1)	1. Kepercayaan
	2. Rekan kerja
	3. Hubungan dengan rekan
	4. Pemahaman
	5. Kesenangan

Sumber : Wardhani dkk (2016, hal. 7), Fitria (2012, hal. 2) Indikator komunikasi

**3. Disiplin Kerja (X2)**

Menurut Jufrizen (2016, hal. 186) “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.”

**Tabel III-3**

**Indikator Disiplin Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Disiplin Kerja (X2)	1.Tujuan dan Kemampuan
	2.Teladan Pimpinan
	3.Keadilan
	4.Ketaatan pada peraturan kerja
	5.Etika kerja

Sumber : Sihombing (2016, hal. 12), Hasibuan (2017, hal. 194) Indikator disiplin kerja

**C. Tempat dan Waktu Penelitian**

**1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 18 Medan

**2. Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai Oktober 2019.

Rincian pelaksana penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel III-4**

**Pelaksanaan Penelitian**

No.	Kegiatan	Bulan																			
		Jun '19				Jul '19				Agu '19				Sept '19				Okt '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Pembuatan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal											■	■	■	■						
5	Riset															■	■				
6	Pengumpulan Data															■	■	■	■		
7	Pengolahan Data																			■	■
8	Penulisan Skripsi																			■	■
9	Bimbingan Skripsi																			■	■
10	Sidang Meja Hijau																			■	■

**D. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017, hal. 80) 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. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang berjumlah 112 orang.

**Tabel III. 5**

**Daftar Karyawan Pt. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan**

<b>No.</b>	<b>Unit kerja</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Pemimpin Cabang Koordinator	1
2.	Wakil Pemimpin Cabang	2
3.	Pemimpin Bagian Cabang Koordinator	6
4.	Pemimpin seksi Cabang Koordinator	12
5.	Pemimpin Payment Point	2
6.	Head Teller	3
7.	Pemimpin Kas Mobil	1
8.	Pelaksana Teller Kas Mobil	24
9.	Pelaksana Penyelamatan Kredit	3
10.	Pelaksana Adm Kredit Lainnya	2
11.	Pelaksana Customer Service	12
12.	Pelaksana Transfer/Inkaso/Pajak	4
13.	Pelaksana Overbooking	4
14.	Pelaksana SDM/Kepegawaian	3
15.	Pelaksana Pemasaran dana	5
16.	Pelaksana Pengelolaan Kasda	2
17.	Pelaksana Analisis Kredit Multiguna	4
18.	Pelaksana Akuntansi IT & Laporan	4
19.	Pelaksana Analisis Kredit Lainnya	4
20.	Pelaksana Adm Kredit Multiguna	2
21.	Pelaksana Teller Cabang Koordinator	8
22.	Teller Layanan Nasabah Prioritas	1
23.	Operator Kas Mobil	1
24.	CS Layanan Nasabah Prioritas	1
25.	Pelaksana Verifikasi Checker	1
<b>Jumlah</b>		<b>112</b>

Sumber: PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan (2019)

**2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017, hal. 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin dalam Pradana & Reventiary (2016, hal. 4) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :  $n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = kelonggaran penelitian.

Dari rumus tersebut dapat diperoleh sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{112}{1 + 112 \times 0,05^2} = 88$$

Dari perhitungan rumus Slovin diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 orang karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

**Tabel III. 6**  
**Sampel Penelitian**

<b>No.</b>	<b>Unit kerja</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Pemimpin Cabang Koordinator	88/112(1)=1
2.	Wakil Pemimpin Cabang	88/112(2)=2
3.	Pemimpin Bagian Cabang Koordinator	88/112(6)=5
4.	Pemimpin seksi Cabang Koordinator	88/112(12)=9
5.	Pemimpin Payment Point	88/112(2)=2
6.	Head Teller	88/112(3)=2
7.	Pemimpin Kas Mobil	88/112(1)=1
8.	Pelaksana Teller Kas Mobil	88/112(24)=18
9.	Pelaksana Penyelamatan Kredit	88/112(3)=2
10.	Pelaksana Adm Kredit Lainnya	88/112(2)=2
11.	Pelaksana Customer Service	88/112(12)=9
12.	Pelaksana Transfer/Inkaso/Pajak	88/112(4)=3
13.	Pelaksana Overbooking	88/112(4)=3
14.	Pelaksana SDM/Kepegawaian	88/112(3)=2
15.	Pelaksana Pemasaran dana	88/112(5)=4
16.	Pelaksana Pengelolaan Kasda	88/112(2)=2
17.	Pelaksana Analisis Kredit Multiguna	88/112(4)=3
18.	Pelaksana Akuntansi IT & Laporan	88/112(4)=3
19.	Pelaksana Analisis Kredit Lainnya	88/112(4)=3
20.	Pelaksana Adm Kredit Multiguna	88/112(2)=2
21.	Pelaksana Teller Cabang Koordinator	88/112(8)=6
22.	Teller Layanan Nasabah Prioritas	88/112(1)=1
23.	Operator Kas Mobil	88/112(1)=1
24.	CS Layanan Nasabah Prioritas	88/112(1)=1
25.	Pelaksana Verifikasi Checker	88/112(1)=1
Jumlah		88

## E. Teknik 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. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

### 2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, melainkan kepada dokumen-dokumen tertentu di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

### 3. Angket/*Questioner*

Angket/*Questioner* adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *Checklist*, dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III-7**  
**Skala *Likert's***

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot nilai</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017, hal 93).

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



a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017, hal. 121) Tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 128)

Dimana:

$r_{xy}$  = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- 1) Jika sig 2 tailed  $< \alpha$  0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- 2) Jika sig 2 tailed  $> \alpha$  0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

**Tabel III. 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai, Komunikasi, Disiplin Kerja**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja pegawai (Y)</b>	Y1	0.710	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.589	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.750	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.667	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.601	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.780	0.000 < 0,05	Valid

	Y7	0.759	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.610	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.837	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.724	0.000 < 0,05	Valid
<b>Komunikasi (X1)</b>	X1	0.671	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.731	0.003 < 0,05	Valid
	X3	0.777	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.762	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.790	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.773	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.768	0.001 < 0,05	Valid
	X8	0.753	0.003 < 0,05	Valid
	X9	0.612	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.594	0.000 < 0,05	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	X1	0.753	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.739	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.719	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.696	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.742	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.749	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.798	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.673	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.700	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.728	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

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

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2014, hal. 80) Reliabilitas memiliki nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

$$r = \left[ \frac{2r}{(1+r)} \right]$$

Sumber: Juliandi, Irfan, & Manurung, (2014, hal. 80)

Dimana:

$r$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan

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

$\sigma^2$  = Varian 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 III. 9**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.884	0,60	Reliabel
Komunikasi (X1)	0.897		Reliabel
Disiplin (X2)	0.902		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati 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.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-

angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini :

### **1. Metode Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Dimana:

Y	= Kinerja
X <sub>1</sub>	= Komunikasi
X <sub>2</sub>	= Disiplin Kerja
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	= Koefisien Regresi

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model 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, Irfan, & Manurung (2014, hal. 160) 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 kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik Probability plot berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2014, hal. 161) Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi 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 multikolinearitas 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 residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2014, hal. 161) Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterpolt antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai

residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

### **b. Pengujian Hipotesis**

#### 1) Uji secara Parsial (uji t)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel ( $X_i$ ) apakah variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variable Kinerja ( $Y$ ). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber : Sugiyono (2017, hal 184).

Keterangan :

t = nilai t hitung

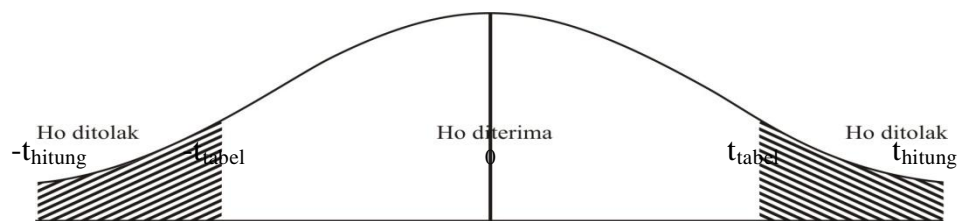
r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

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

Pengujian hipotesis :



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji  $t$**

Kriteria pengujian :

- a)  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $dt = n-k$
- b)  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel ( $X_i$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel ( $Y$ ).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal 192).

Keterangan:

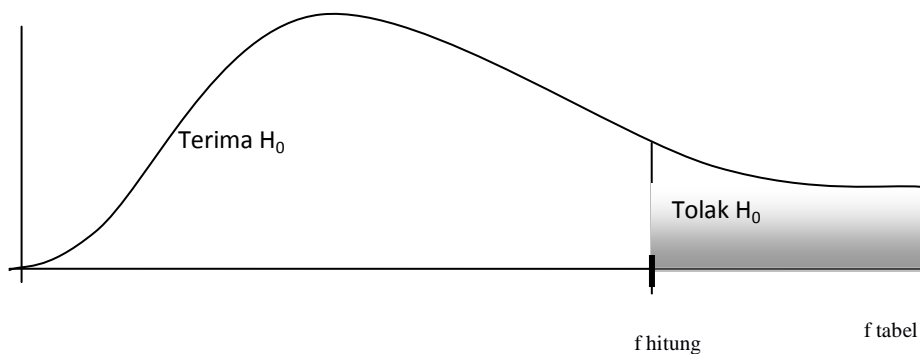
$F$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



**Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F**

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam  $F_{tabel}$  berdasarkan  $n$  (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

**c. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :



Dimana :

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

D = Koefisien determinasi

E = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

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

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi hasil penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variable  $X_1$ , 10 pertanyaan untuk variable  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variable Y, dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah komunikasi, variabel  $X_2$  adalah disiplin kerja dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 88 karyawan sebagai sample penelitian. Sistem penelitian dengan menggunakan skala likert's yang terdiri dari 5 (lima) opsi pertanyaan dan bobot penelitian sebagai berikut

**Tabel IV-1**  
**Instrumen Skala Likert's**

Keterangan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017, hal 93).

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert's dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel komunikasi ( $X_1$ ) variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

## 2. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik baik itu dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan . Yaitu sebagai berikut

### a. Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 88responden,dapat dilihat dari table berikut

**TABEL IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin**

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	43	48,9	48,9	48,9
	Perempuan	45	51,1	51,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 24.00

Berdasarkan tabel diatas,dketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu perempuan yaitu 45 orang atau 51,1% dan laki-laki yaitu 43 orang atau 48,9%

Dari data diatas mayoritas berdasarkan jenis kelamin paling banyak adalah perempuan yaitu berjumlah 43 orang, karena produktifitas perempuan lebih dibutuhkan dari pada produktifitas laki-laki.

### b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 88 responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	48	54,5	54,5	54,5
	31-40	27	30,7	30,7	85,2
	41-50	9	10,2	10,2	95,5
	>50	4	4,5	4,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 24.00

Dari table diatas,diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu 21-30 tahun yaitu 48 orang atau 54,5%, usia antara 31-40 tahun yaitu 27 orang atau 30,7% usia antara 41-50 yaitu 9 orang atau 10,2% dan terakhir usia lebih dari 50 yaitu 4 orang atau 4,5%.

### c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 68 responden,dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV-4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	8,0	8,0	8,0
	Diploma	5	5,7	5,7	13,6
	S1	71	80,7	80,7	94,3
	S2	5	5,7	5,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 24.00

Berdasarkan data tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sample dalam penelitian diketahui responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 7 orang atau 8,0% responden yang Diploma berjumlah 5 orang atau 5,7%, responden yang berpendidikan S-1 berjumlah 71 orang atau 80,7% dan yang berpendidikan S-2 berjumlah 5 orang atau 5,7%

Berdasarkan data diatas dari tingkat pendidikan mayoritas yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan S-1 karena taraf yang baik untuk bekerja diperusahaan adalah lulusan S-1.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

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

#### a. Variabel komunikasi (X1)

**Tabel IV-5**  
**Skor angket untuk variabel komunikasi (X1)**

Alternatif Jawaban												
No Perny	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	42,0%	37	42,0%	7	8,0%	3	3,4%	4	4,5%	88	100%
2	41	46,6%	36	40,9%	7	8,0%	1	1,1%	3	3,4%	88	100%
3	33	37,5%	46	52,3%	6	6,8%	2	2,3%	1	1,1%	88	100%
4	32	36,4%	38	43,2%	15	17,0%	1	1,1%	2	2,3%	88	100%
5	31	35,2%	42	47,7%	12	13,6%	2	2,3%	1	1,1%	88	100%
6	39	44,3%	33	37,5%	13	14,8%	1	1,1%	2	2,3%	88	100%
7	35	39,8%	37	42,0%	13	14,8%	0	0%	3	3,4%	88	100%
8	39	44,3%	40	45,5%	5	5,7%	3	3,4%	1	1,1%	88	100%
9	34	38,6%	40	45,5%	10	11,4%	4	4,5%	0	0%	88	100%
10	38	43,2%	41	46,6%	6	6,8%	3	3,4%	0	0%	88	100%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju (sangat setuju 42,0% dan setuju 42,0%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya.

2. Jawaban responden tentang saya merasa senang mengerjakan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 46,6%, setuju 40,9%, kurang setuju 8,0%, tidak setuju 1,1%, dan sangat tidak setuju 3,4%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan merasa senang mengerjakan pekerjaannya.
3. Jawaban responden tentang sikap dapat mendorong saya agar lebih semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 37,5%, setuju 52,3%, kurang setuju 6,8%, tidak setuju 2,3% dan sangat tidak setuju 1,1%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan semangat dalam bekerja karena terdorong sikap yang baik.
4. Jawaban responden tentang saya memahami setiap yang dibaca mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,4%, setuju 43,2%, kurang setuju 17,0%, tidak setuju 1,1%, dan sangat tidak setuju 2,3%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan memahami setiap yang dibaca.
5. Jawaban responden tentang saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 35,2%, setuju 47,7%, kurang setuju 13,6%, tidak setuju 2,3% dan sangat tidak setuju 1,1%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan diberikan tugas atas dasar kemampuannya.
6. Jawaban responden tentang sikap dapat menunjang saya mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 44,3%, setuju 37,5%, kurang setuju 14,8%, tidak setuju 1,1%, dan sangat tidak setuju 2,3%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank

Sumut Cabang Koordinator Medan bersikap mengembangkan kreatifitas dalam bekerja.

7. Jawaban responden tentang pimpinan menerima dengan baik hasil pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju ( sangat setuju 39,8%, setuju 42,2%, kurang setuju 14,8%, sangat tidak setuju 3,4%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan pimpinannya menerima dengan baik hasil kerja mereka.
8. Jawaban responden tentang saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 45,5%, setuju 44,3%, kurang setuju 5,7%, tidak setuju 3,4%, dan sangat tidak setuju 1,1%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim nya.
9. Jawaban responden tentang saya merasa senang dengan kontribusi yang saya berikan pada perusahaan, mayoritas responden setuju ( sangat setuju 38,6%, setuju 45,5%, kurang setuju 11,4%, tidak setuju 4,5%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan merasa senang dengan kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan.
10. Jawaban responden tentang saya memahami setiap yang didengar, mayoritas responden menjawab setuju ( sangat setuju 43,2%, setuju 46,6%, kurang setuju 6,8%, tidak setuju 3,4% ) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan memahami setiap yang didengar.

Kesimpulan secara umum dari penjelasan diatas bahwa komunikasi karyawan pada umumnya sudah tinggi, terlihat dari jawaban responden menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan memiliki komunikasi yang baik dimana karyawan senang mengerjakan pekerjaannya, memahami setiap yang mereka dengar, mengutamakan kejujuran selama berkomunikasi dengan sesama karyawan, karyawan juga rajin dalam mengembangkan kreatifitasnya. Selain itu karyawan selalu bersikap baik dan sopan jika berkomunikasi dengan atasan dan sesama rekan kerja. Pemimpin juga selalu memberikan dukungan dan arahan serta menerima dengan baik hasil kerja karyawan.

#### b. Variabel Disiplin kerja (X2)

**Tabel IV-6**  
**Skor angket untuk variabel Disiplin kerja (X2)**

Alternatif Jawaban												
No Perny	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	43,2%	37	42,0%	9	10,2%	3	3,4%	1	1,1%	88	100%
2	48	54,5%	28	31,8%	10	11,4%	2	2,3%	0	0%	88	100%
3	40	45,5%	35	39,8%	10	11,4%	2	2,3%	1	1,1%	88	100%
4	28	31,8%	36	40,9%	23	26,1%	1	1,1%	0	0%	88	100%
5	41	46,6%	34	38,6%	7	8,0%	6	6,8%	0	0%	88	100%
6	45	51,1%	31	35,2%	10	11,4%	2	2,3%	0	0%	88	100%
7	36	40,9%	38	43,2%	9	10,2%	4	4,5%	1	1,1%	88	100%
8	44	50,0%	35	39,8%	9	10,2%	0	0%	0	0%	88	100%
9	36	40,9%	36	40,9%	12	13,6%	4	4,5%	0	0%	88	100%
10	40	45,5%	37	42,0%	10	11,4%	1	1,1%	0	0%	88	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 43,2%, setuju 42,0%, kurang setuju 10,2%, tidak setuju 3,4% dan sangat tidak setuju 1,1%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang



Koordinator Medan pekerjaan mereka diberikan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

2. Jawaban responden tentang saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 54,5%, setuju 31,8%, kurang setuju 11,4% dan tidak setuju 2,3%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Jawaban responden tentang pimpinan saya memiliki disiplin yang baik mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 45,5%, setuju 39,8%, kurang setuju 11,4%, tidak setuju 2,3% dan sangat tidak setuju 1,1%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan memiliki disiplin yang baik.
4. Jawaban responden tentang pimpinan rutin memberikan saran dan arahan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 31,8%, setuju 40,9%, kurang setuju 26,1% dan tidak setuju 1,1%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan pimpinan nya rutin memberi saran dan arahan.
5. Jawaban responden tentang dengan adanya sanksi hukuman dari perusahaan membuat saya lebih meningkatkan disiplin kerja di kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 46,6%, setuju 42,60%, setuju 38,6% kurang setuju 8,0% dan tidak setuju 6,8%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan meningkatkan disiplin kerja karena adanya sanksi dari perusahaan.

6. Jawaban responden tentang saya sadar akan pentingnya disiplin yang harus dijalankan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 51,1%, setuju 35,2%, kurang setuju 11,4% dan tidak setuju 2,3%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan sadar akan pentingnya disiplin yang dijalankan.
7. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 40,9%, setuju 43,2%, kurang setuju 10,2%, tidak setuju 4,5% dan sangat tidak setuju 1,1%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
8. Jawaban responden tentang saya taat pada peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 50,0%, setuju 39,8% dan kurang setuju 10,2%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan taat pada peraturan perusahaan.
9. Jawaban responden terhadap saya memiliki ide tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 40,9%, setuju 40,9% ,kurang setuju 13,6% dan tidak setuju 4,5%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan memiliki ide tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan.
- 10 Jawaban responden terhadap saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 45,5%, setuju 42,0%, kurang setuju 11,4% dan tidak setuju 1,1%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur.

Kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan sangat baik, terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menaati peraturan dari perusahaan, meningkatkan disiplin kerja karena adanya sanksi yang diberikan, dan sadar akan pentingnya disiplin kerja yang harus ditegakkan.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV-7**  
**Skor angket untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Perny	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	47,7%	36	40,9%	8	9,1%	2	2,3%	0	0%	88	100%
2	26	29,5%	33	37,5%	26	29,5%	2	2,3%	1	1,1%	88	100%
3	33	37,5%	43	48,9%	10	11,4%	2	2,3%	0	0%	88	100%
4	41	46,6%	35	39,8%	10	11,4%	2	2,3%	0	0%	88	100%
5	29	33,0%	39	44,3%	18	20,5%	2	2,3%	0	0%	88	100%
6	35	39,8%	38	43,2%	12	13,6%	2	2,3%	1	1,1%	88	100%
7	40	45,5%	36	40,9%	10	11,4%	2	2,3%	0	0%	88	100%
8	40	45,5%	33	37,5%	13	14,8%	2	2,3%	0	0%	88	100%
9	41	56,6%	36	40,9%	7	8,0%	4	4,5%	0	0%	88	100%
10	47	53,4%	34	38,6%	5	5,7%	2	2,3%	0	0%	88	100%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 42,7%, setuju 40,9%, kurang setuju 9,1% dan tidak setuju 2,3%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditentukan.

2. Jawaban responden tentang saya mampu melakukan dua atau lebih pekerjaan dalam satu waktu, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 29,5%, setuju 37,5% kurang setuju 29,5%, tidak setuju 2,3% dan sangat tidak setuju 1,1% ) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan mampu melakukan dua atau lebih pekerjaan dalam satu waktu.
3. Jawaban responden tentang saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 37,5%, setuju 48,9%, kurang setuju 11,4% dan tidak setuju 2,3%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan memiliki inisiatif dalam bekerja.
4. Jawaban responden tentang saya menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 46,6%, setuju 39,8%, kurang setuju 11,4% dan tidak setuju 2,3%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan menggunakan waktu untuk bekerja bukan untuk bersantai.
5. Jawaban responden tentang kualitas kerja saya melebihi standar resmi yang ada, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 33,0%, setuju 44,3%, kurang setuju 20,5% dan tidak setuju 2,3%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan kualitas kerja melebihi standar resmi yang ada.
6. Jawaban responden tentang saya memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 39,8%, setuju 43,2%, kurang setuju 13,6%, tidak setuju 2,3% dan sangat

tidak setuju 1,1%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dikerjakan.

7. Jawaban responden tentang saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 45,5%, setuju 40,9%, kurang setuju 14,4% dan tidak setuju 2,3%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan berkomunikasi dengan baik kepada atasan.
8. Jawaban responden tentang saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 45,5%, setuju 37,5%, kurang setuju 14,8% dan tidak setuju 2,3%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja.
9. Jawaban responden tentang saya bekerja sudah sesuai dengan tujuan yang perusahaan harapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 56,6%, setuju 40,9%, kurang setuju 8,0%, dan tidak setuju 4,5%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan bekerja sudah sesuai dengan tujuan yang perusahaan tetapkan.
10. Jawaban responden tentang saya berkomunikasi dengan karyawan lainnya untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 53,4%, setuju 38,6%, kurang setuju 5,7% dan tidak setuju 2,3%) hal ini berarti responden karyawan PT Bank Sumut Cabang

Koordinator Medan berkomunikasi untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan sudah baik, hal ini terlihat dari jawaban responden mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Dimana karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditentukan, menggunakan waktu bekerja untuk bekerja, mempunyai pengetahuan untuk mengerjakan pekerjaannya. Selain itu karyawan juga dapat diandalkan dan selalu mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan selalu bersikap yang baik dan selalu ramah kepada pimpinan maupun sesama karyawan lain.

## **B. Uji Asumsi klasik**

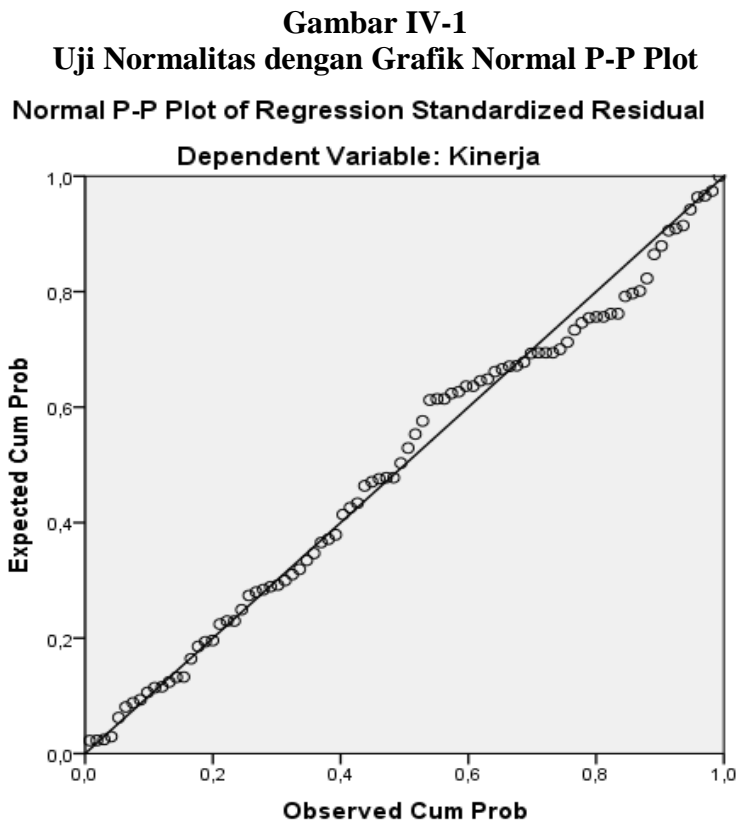
Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

### **1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2014, hal. 160) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini melalui pendekatan grafik Probability plot. Pada grafik ini terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mendekati garis diagonal atau penyebaran searah dengan garis diagonal sehingga

dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 24

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2014, hal. 161) Pengujian multikolinearitas

dilakukan dengan melihat VIF (*Variance inflas faktor*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Melalui program SPSS for windows versi 22.0 dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Jika nilai  $VIF < 5$ , maka tidak terjadi multikolineatitas
2. Jika nilai  $VIF > 5$ , maka terjadi multikolineatitas

**Tabel IV- 8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	,276	3,621
	Disiplin kerja	,276	3,621

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 24

Berdasarkan tabel IV. 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 3,621 dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,621. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2014, hal. 161). Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

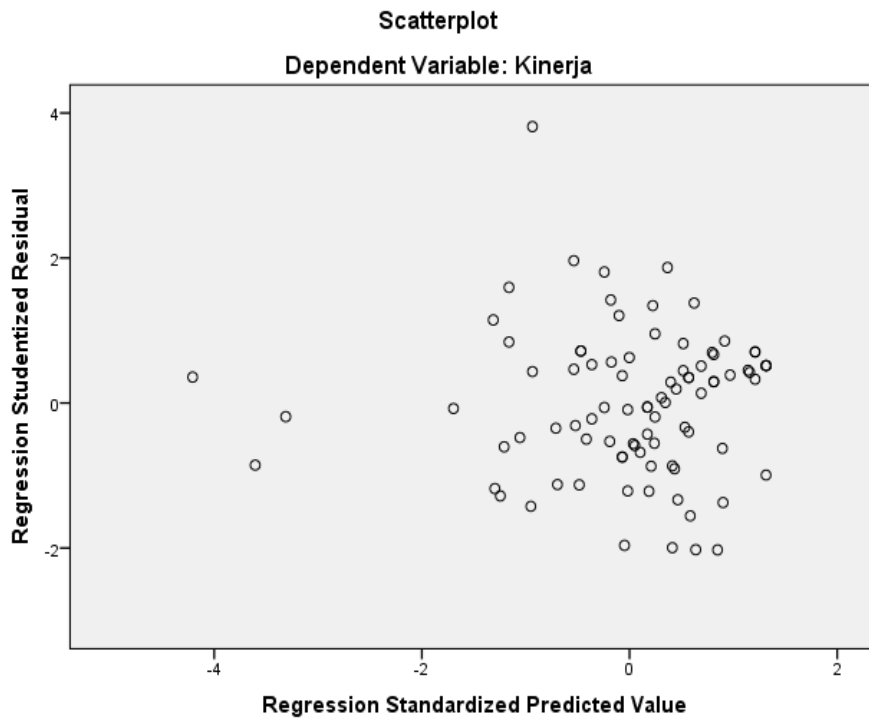


Untuk mendeteksi ada tidaknya Heterokedastisitas, dapat dengan menggunakan metode grafik plot antara nilai prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kemudian deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah diolah.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain

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

**Gambar IV-2**  
**Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot**



Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 24.00

Dari gambar diatas disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak,tidak membentuk pola tertentu,titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “Tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### **4. Analisis Data Penelitian.**

##### **a. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat persamaan regresi dalam (Sugiyono, 2017, hal. 192)

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

Keterangan

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Komunikasi

$X_2$  = Disiplin kerja

**TABEL IV-9**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,137	2,139		3,336	,001
	Komunikasi	,252	,088	,286	2,851	,005
	Disiplin kerja	,578	,094	,618	6,171	,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 7.137
- 2) Komunikasi = 0,252
- 3) Disiplin Kerja= 0,578

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

$$Y = 7.137 + 0,252 X_1 + 0,578 X_2$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 7.137 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator akan meningkat.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,252 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 25,2% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,578 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh

kenaikkan kinerja karyawan sebesar 57,8% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### C. Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji-t)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (Xi) apakah variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variable Kinerja (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber : Sugiyono (2017, hal 184).

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Untuk penyederhanaan uji statistik diatas peneliti menggunakan data SPSS *for Windows* versi 24 pada tabel IV-10, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut.

**Tabel IV- 10**  
**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,137	2,139		3,336	,001
	Komunikasi	,252	,088	,286	2,851	,005
	Disiplin kerja	,578	,094	,618	6,171	,000

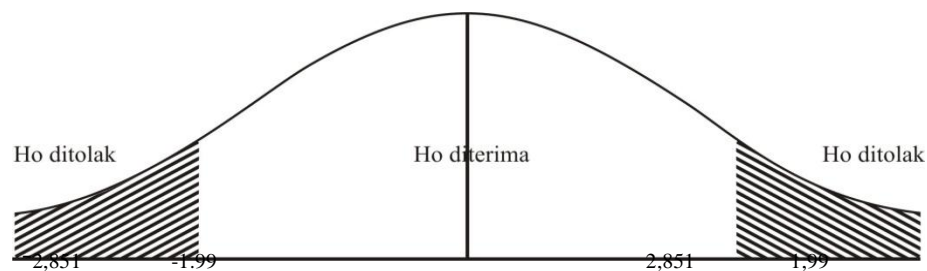
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 24.00

Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan pada tingkat 5% dengan dua arah (0,05). Nilai t untuk  $n = 88 - 2 = 86$  adalah 1,99

#### a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan digunakan untuk mengetahui apakah berpengaruh terhadap kinerja mempunyai hubungan atau tidak dari pengelolaan SPSS for windows versi 24 maka dapat diperoleh hasil uji  $t_{hitung} 2,851 > 1,99 t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, sehingga ada pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

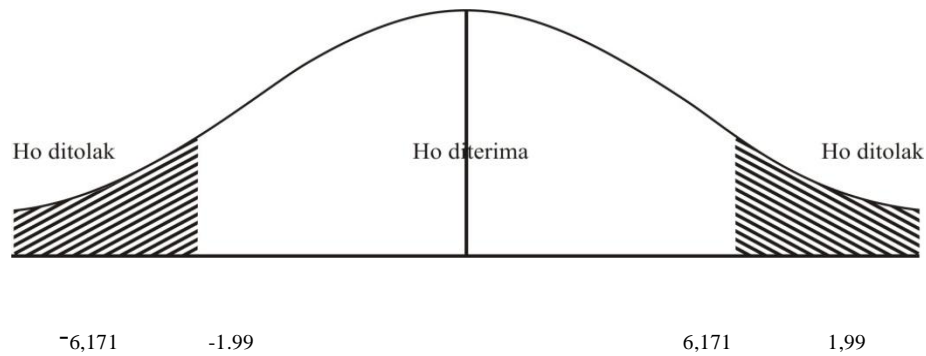


**Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,851 sementara  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 (lebih kecil dari 0.05) berarti  $H_0$  ditolak (  $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

#### b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap kinerja karyawan dari pengelolaan SPSS for windows versi 24 maka dapat diperoleh hasil uji  $t_{hitung} 6,171 > 1,99 t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) sehingga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,171 sementara  $t_{tabel}$  1,99 dan signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) Berarti Ho ditolak (  $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikasikan serentak dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh dan variabel bebas yaitu komunikasi dan disiplin kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku dan keragaman kinerja. uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistic pengujiannya.

**Tabel IV-11  
Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2000,743	2	1000,371	137,881	,000 <sup>b</sup>
	Residual	616,701	85	7,255		
	Total	2617,443	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

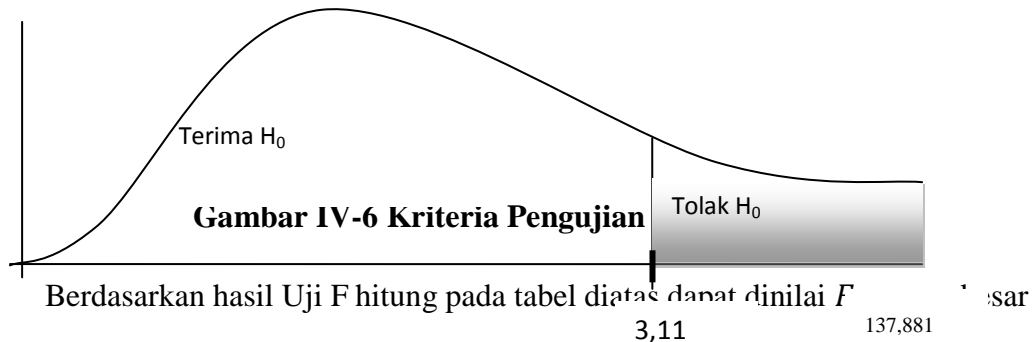
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komunikasi

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 24.00

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 88 - 2 - 1 = 85 \text{ adalah } 3.11 (F_{tabel})$$

Kriteria pengujian

- a. Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < 3,11$  atau  $-F_{hitung} > -311$
- b. Terima  $H_a$  apabila  $F_{hitung} > 3,11$  atau  $-F_{hitung} < -311$



Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

#### D. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka Koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya:

**Tabel IV-12**

### Koefisien Determinasi ( R-Square)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 <sup>a</sup>	,764	,759	2,69357
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS 24.00

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,874 artinya kontribusi komunikasi dan disiplin kerja sebesar 87,4% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
2. Koefisien nilai determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,764 (76,4%) artinya 76,4% variable komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 23,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar peneliti
3. Untuk nilai adjust R Square sebesar 0,759 (75,9%), sehingga dapat dijelaskan bahwa 75,9% variasi variabel independen yaitu komunikasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 24,1% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Dari data diatas dapat disimpulkan pengaruh variabel independen yaitu komunikasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan kuat.

#### E. Pembahasan

1. **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumt Cabang Koordinator Medan.**



Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,851 sementara  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan mempunyai angka yang signifikansi sebesar 0,005 (lebih kecil dari 0,05) berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikansi antara Komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Arizal, Sutopo, & Rahmasari (2017) 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.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hidayah & Pribadi (2015) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian dari Hartono & Rotinsulu (2015) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,171 sementara  $t_{tabel}$  1,99 dan mempunyai angka yang signifikansi sebesar sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) Berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Bank

Sumut Cabang Koordinator Medan. Hal ini berarti ketika disiplin dapat ditegakkan maka hal tersebut berdampak baik pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hamali (2018) bahwa disiplin kerja 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.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nurcahya & Sary (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Prayogi, Lesmana, & Siregar (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.

### **3. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.**

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang menyatakan bahwa Berdasarkan hasil Uji  $F_{hitung}$  pada dapat dinilai  $F_{hitung}$  sebesar  $137,881 > F_{tabel} 3,11$  dengan signifikan  $0,000 < \text{signifikan } 0,05$  adalah  $3,11$

Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya pengaruh komunikasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja adalah hal yang sangat menentukan tingkat kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi, dengan demikian komunikasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

1. Secara parsial diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
2. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

#### **B. Saran**

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

1. Komunikasi sebaiknya dilakukan lebih terbuka dan semua pihak lebih membuka diri, terutama dalam komunikasi bawahan dengan atasan dan penyampaian

informasi yang akurat sesuai dengan alur informasi yang telah ditetapkan juga harus lebih ditingkatkan.

2. Pemberlakuan disiplin kerja yang bersifat korektif oleh pimpinan perlu ditingkatkan dengan mengkomunikasikannya pada semua pegawai dalam bentuk panduan perilaku kedisiplinan yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 135–145.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Wayan, U. I. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150
- Arizal, I., Sutopo, & Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 232–247.
- Barzam. (2018). 8 Indikator Keterbukaan dalam Komunikasi Interpersonal. Retrieved from PakarKomunikasi.com, website: <https://pakarkomunikasi.com/indikator-keterbukaan-dalam-komunikasi-interpersonal/>
- Bungin, B. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Corrie. (2017). 8 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi. Retrieved from PakarKomunikasi.com website: <https://pakarkomunikasi.com/faktor-yang-mempengaruhi-komunikasi>.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen* (edisi II). Depok: Rajawali Pers.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen ( 3 in 1 )*. Yogyakarta: Media Tera.
- Fitria, D. (2012). Arti, Indikator, Tahapan, Fungsi, Ciri-ciri Dan Permasalahan dari Komunikasi. Retrieved from Balutan Tinta Pendidikan website: <https://derafitria.wordpress.com>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Hapsari, W. P. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. Retrieved from Diction website: <https://www.diction.id/t/faktor-faktor-apa-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja>.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *EMBA*, 3(2), 908–916.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bandung: Bumi aksara.
- Hermansyah, & Indarti, S. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Pепutra Supra Jaya Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 165–178.
- Hidayah, S., & Pribadi, K. (2015). Analisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap Kinerja dengan mediasi motivasi kerja pegawai (studi kasus pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 18(31), 1–14.
- Hidayat, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19–32.
- Ilham, M. (2019). Pengertian Disiplin, Tujuan, Macam, Manfaat, dan Contohnya. Retrieved from materibelajar.co.id website: <https://materibelajar.co.id/pengertian-disiplin>.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1–8.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 181–195.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UmsuPress.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 2(4), 184–194.
- Kresna. (2017). Tujuan Disiplin Kerja. Retrieved from Konsultasi Skripsi website: <http://konsultasiskripsi.com/2017/01/04/tujuan-disiplin-kerja/>.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mulawarman, K., & Rosilawati, Y. (2015). Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan. *Jurnal Makna*, 5(1), 31–41.
- Nawawi, H. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurchaya, G. A., & Sary, F. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 303–310.
- Nurhadi, Z. fachrul, & Kurniawan, A. W. (2017). Kajian Tentang Efektivitas Pesan Dalam Komunikasi. *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran Dan Penelitian*, 3(1), 90–95.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 665–669.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Riadi, M. (2019). Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi. Retrieved from KajianPustaka.com website: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator>.
- Roanita, B. A. (2017). Indikator-indikator apa saja yang ada pada disiplin kerja. Retrieved from Diction website: <https://www.diction.id/t/indikator-indikator-apa-saja-yang-ada-pada-disiplin-kerja>.
- Rohman, A. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Malang: Empatdua.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 2(1), 79–87.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418–429.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44–53.



- Sihombing, F. P. (2016). Pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cafe kopi massa koktong lim ming pematang sianta. *Jurnal Sultanist*, 5(2), 11–20.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sukarja, R., & Machasin. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 270–284.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepono, D. (2015). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1232–1242.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 172–180.
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi IV). Jakarta.
- Widodo, U. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMK Pelita Nusantara 1-2 Semarang. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 6(2), 99–114.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Hartriansyah Winata  
NPM : 1505160104  
Tempat dan tanggal lahir : Kabanjahe, 12 Desember 1997  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Duku Indah Raya No.5 Tembung  
Anak Ke : 3 dari 4 bersaudara

### **Nama Orang Tua**

Nama Ayah : Hartono, SE  
Nama Ibu : Rubiah Saragih  
Alamat : Jl. Duku Indah Raya No.5 Tembung

### **Pendidikan Formal**

1. SD Swasta Al-Mukmin : Tamat tahun 2009
2. SMP Negeri 35 Medan : Tamat tahun 2012
3. SMAN Negeri 8 Medan : Tamat tahun 2015
4. Tahun 2015-2019, tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manusia Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 2 Oktober 2019

**Hartriansyah Winata**

**KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)  
PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT CABANG KOORDINATOR  
MEDAN**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **"Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan"**. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya



Hartriansyah Winata

**A. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Berilah tanda *Check list* (✓) pada kolom di bawah ini yang tersedia sesuai dengan jawaban yang benar menurut Bapak/Ibu.
2. Atas partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

**B. IDENTITAS RESPONDEN**

No Responden (tidak perlu diisi) : .....

1. Jenis Kelamin : Laki - laki  Perempuan

2. Pendidikan Terakhir :

- SMA
- DIPLOMA
- S1
- S2
- S3

3. Usia : 1. 21 s/d 30   
2. 31 s/d 40   
3. 41 s/d 50   
4. lebih dari 51 tahun

**C. Keterangan**

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- KS : Kurang Setuju
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

1. Komunikasi (X1)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya					
2	Pimpinan menerima dengan baik hasil pekerjaan saya					
3	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya					
4	Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim saya					
5	Saya memahami setiap yang didengar					
6	Saya memahami setiap yang dibaca					
7	Sikap dapat mendorong saya agar lebih semangat dalam bekerja					
8	Sikap dapat menunjang saya mengembangkan kreatifitas dalam bekerja					
9	Saya merasa senang dengan kontribusi yang saya berikan pada organisasi					
10	Saya merasa senang bila pekerjaan yang saya kerjakan mendapat pujian dari pimpinan					

2. Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan saya					
3	Pimpinan saya memiliki disiplin yang baik					
4	Pimpinan rutin memberikan saran dan arahan kepada saya					
5	Dengan adanya sanksi hukuman dari perusahaan membuat saya lebih meningkatkan disiplin kerja di kantor					
6	Saya sadar akan pentingnya disiplin yang harus dijalankan					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
8	Saya taat pada peraturan perusahaan					
9	Saya memiliki ide tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya					
10	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur dari perusahaan					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya melebihi standar resmi yang ada					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan					
3	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Saya menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai					
5	Saya mampu melakukan dua atau lebih pekerjaan dalam satu waktu					
6	Saya memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dikerjakan					
7	Saya bekerja sudah sesuai dengan tujuan yang perusahaan harapkan					
8	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada atasan					
10	Saya berkomunikasi dengan karyawan lainnya untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan					

JAWABAN ANGKET VARIABEL X1

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	47
3	1	4	4	4	5	5	5	4	5	4	42
4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	42
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	37
6	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	42
7	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	49
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	43
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	50
10	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	39
11	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	45
12	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	38
13	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	40
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	44
15	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	40
16	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
17	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	43
19	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
20	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
21	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	44
22	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	47
23	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	48
24	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	45
25	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	35
26	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	37
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
31	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	41
32	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
33	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	41
34	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
35	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
36	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
37	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41
39	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
40	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	41
41	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	41
42	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	41
43	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	16
44	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
45	5	4	5	4	4	5	1	2	2	3	17
46	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	17
47	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	17
48	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	17
49	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
50	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48



46	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	16
47	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
48	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
49	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	42
53	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	43
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
57	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	48
58	1	5	4	3	3	3	5	4	3	5	39
59	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	37
60	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	42
61	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	44
62	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42
63	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	42
64	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	43
65	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	40
66	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	42
67	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	42
68	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	43
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47
70	1	5	4	3	3	5	4	4	4	4	37
71	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	39
72	2	3	4	3	3	3	4	2	4	5	33
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	39
75	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
76	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
77	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
78	3	3	3	3	5	2	5	4	2	5	35
79	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	37
80	5	2	4	4	4	4	3	5	5	5	41
81	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34
82	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	41
83	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
84	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	39
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
86	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	40
87	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	41
88	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	45
89	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45

**JAWABAN ANGKET VARIABEL X2**

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	40
3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	46
4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	39
6	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	41
7	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	41
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
9	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	42
10	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	50
11	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	38
12	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	43
13	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	34
14	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	39
15	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
16	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	45
17	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	45
18	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
20	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	47
21	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	46
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
25	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	49
26	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36
27	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
28	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
31	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	41
32	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	48
33	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
34	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
35	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
38	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	40
39	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
41	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	43
42	4	5	5	4	4	2	1	3	2	2	19
43	2	2	1	2	2	2	5	5	4	4	47
44	4	5	5	5	5	3	2	3	2	3	26
45	2	3	3	3	2	5	5	5	5	5	42
46	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	42

46	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	24
47	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
49	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	44
50	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	47
53	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
54	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	50
55	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	43
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5	43
58	4	3	4	3	4	4	2	5	3	3	33
59	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	36
60	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	44
61	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	46
62	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
63	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	43
64	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
65	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
66	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	42
67	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
68	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
69	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
70	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	34
71	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
72	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	40
75	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	46
76	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	5	3	5	3	4	3	2	3	4	4	36
79	4	3	4	5	4	3	4	4	2	4	37
80	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	40
81	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
82	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
83	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	40
84	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	40
85	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	42
86	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	39
87	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	41
88	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	46

9												
10	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	50	
11	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	38	
12	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	41	
13	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33	
14	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	41	
15	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	41	
16	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40	
17	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45	
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	45	
19	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	
20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	44	
21	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	46	
22	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	47	
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	42	
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
25	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	48	
26	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	49	
27	5	2	4	4	2	4	5	3	3	4	39	
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41	
29	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	49	
30	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	46	
31	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	41	
32	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47	
33	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42	
34	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
38	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	40	
39	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	43	
40	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	37	
41	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44	
42	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	23	
43	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47	
44	5	5	4	4	3	2	3	3	2	3	26	

86	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	23
87	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	45
88	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	47
89	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
90	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
91	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	48
92	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	39
93	5	1	5	4	4	5	5	4	4	4	39
94	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	44
95	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	41
96	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	50
97	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	49
98	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	50
99	4	5	4	4	4	4	3	4	2	5	39
60	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	36
61	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	42
62	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	46
63	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	40
64	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
65	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
66	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
67	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	43
68	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	42
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	49
70	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	39
71	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
72	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	34
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
74	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	50
75	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	42
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	4	3	3	2	5	5	5	5	4	5	50
79	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	41
80	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	48
81	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	42
82	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	34
83	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
84	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	42
85	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	43
86	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
87	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
88	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46

CORRELATIONS  
 VARIABLES=No.1 No.2 No.3 No.4 No.5 No.6 No.7 No.8 No.9 No.10 Total\_X2  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE

Correlations

		Correlations					
		No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6
No.1	Pearson Correlation	1	,436**	,479**	,463**	,523**	,486**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.2	Pearson Correlation	,436**	1	,407**	,424**	,481**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.3	Pearson Correlation	,479**	,407**	1	,591**	,711**	,389**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.4	Pearson Correlation	,463**	,424**	,591**	1	,583**	,392**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.5	Pearson Correlation	,523**	,481**	,711**	,583**	1	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.6	Pearson Correlation	,486**	,706**	,389**	,392**	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88
No.7	Pearson Correlation	,588**	,568**	,482**	,419**	,419**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.8	Pearson Correlation	,362**	,605**	,304**	,341**	,299**	,569**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,004	,001	,005	,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.9	Pearson Correlation	,552**	,419**	,407**	,370**	,361**	,414**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	88	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	10

**Correlations**

	No. 7	No. 8	No. 9	No. 10	Total_X1
No. 1					
Pearson Correlation	.360**	.409**	.318**	.249**	.671**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.019	.000
N	88	88	88	88	88
No. 2					
Pearson Correlation	.556**	.561**	.384**	.290**	.731**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000
N	88	88	88	88	88
No. 3					
Pearson Correlation	.539**	.464**	.468**	.403**	.777**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No. 4					
Pearson Correlation	.534**	.596**	.343**	.407**	.762**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No. 5					
Pearson Correlation	.616**	.492**	.430**	.461**	.790**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No. 6					
Pearson Correlation	.507**	.609**	.453**	.406**	.773**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No. 7					
Pearson Correlation	1	.527**	.428**	.491**	.768**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No. 8					
Pearson Correlation	.527**	1	.373**	.428**	.753**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88



CORRELATIONS  
 VARIABLES=No.1 No.2 No.3 No.4 No.5 No.6 No.7 No.8 No.9 No.10 Total\_X1  
 PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 MISSING=PAIRWISE

Correlations

		Correlations					
		No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.8
No.1	Pearson Correlation	1	,392 <sup>**</sup>	,532 <sup>**</sup>	,482 <sup>**</sup>	,566 <sup>**</sup>	,446 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.2	Pearson Correlation	,392 <sup>**</sup>	1	,535 <sup>**</sup>	,463 <sup>**</sup>	,519 <sup>**</sup>	,549 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.3	Pearson Correlation	,532 <sup>**</sup>	,535 <sup>**</sup>	1	,591 <sup>**</sup>	,607 <sup>**</sup>	,514 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.4	Pearson Correlation	,482 <sup>**</sup>	,463 <sup>**</sup>	,591 <sup>**</sup>	1	,520 <sup>**</sup>	,566 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.5	Pearson Correlation	,566 <sup>**</sup>	,519 <sup>**</sup>	,607 <sup>**</sup>	,520 <sup>**</sup>	1	,524 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.6	Pearson Correlation	,446 <sup>**</sup>	,549 <sup>**</sup>	,514 <sup>**</sup>	,566 <sup>**</sup>	,524 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88
No.7	Pearson Correlation	,360 <sup>**</sup>	,556 <sup>**</sup>	,539 <sup>**</sup>	,534 <sup>**</sup>	,616 <sup>**</sup>	,507 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
No.8	Pearson Correlation	,409 <sup>**</sup>	,561 <sup>**</sup>	,464 <sup>**</sup>	,596 <sup>**</sup>	,492 <sup>**</sup>	,609 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	48	54,5	54,5	
	31-40	27	30,7	30,7	54,5
	41-50	9	10,2	10,2	85,2
	>50	4	4,5	4,5	95,5
	Total	88	100,0	100,0	100,0

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	8,0	8,0	8,0
	Diploma	5	5,7	5,7	13,6
	S1	71	80,7	80,7	94,3
	S2	5	5,7	5,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It cannot be mapped to a valid backend locale.  
 FILE='C:\Users\lenovo\Documents\Data Xiaomi\SPSS RIAN\Data Jenis kelamin, usia, pendidikan komunikasi disiplin dan kinerja.sav'.  
 DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.  
 FREQUENCIES VARIABLES=jk us pd ko dp kk  
 /ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

[DataSet1] C:\Users\lenovo\Documents\Data Xiaomi\SPSS RIAN\Data Jenis kelamin, usia, pendidikan komunikasi disiplin dan kinerja.sav

#### Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Komunikasi	disiplin Kerja
N	Valid	88	88	88	88	88
	Missing	0	0	0	0	0

#### Statistics

		Kinerja karyawan
N	Valid	88
	Missing	0

### Frequency Table

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	43	48,9	48,9	48,9
	perempuan	45	51,1	51,1	100,0
Total		88	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3,4	3,4	3,4
	Kurang setuju	6	6,8	6,8	10,2
	Setuju	41	46,6	46,6	56,8
	Sangat setuju	38	43,2	43,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Histogram

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2,3		
	Tidak setuju	1	1,1	2,3	2,3
	Kurang setuju	13	14,8	1,1	3,4
	Setuju	33	37,5	14,8	18,2
	Sangat setuju	39	44,3	37,5	55,7
	Total	88	100,0	44,3	100,0

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3,4	3,4	3,4
	Kurang setuju	13	14,8	14,8	18,2
	Setuju	37	42,0	42,0	60,2
	Sangat setuju	35	39,8	39,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Tidak setuju	3	3,4	3,4	4,5
	Kurang setuju	5	5,7	5,7	10,2
	Setuju	40	45,5	45,5	55,7
	Sangat setuju	39	44,3	44,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4,5	4,5	4,5
	Kurang setuju	10	11,4	11,4	15,9
	Setuju	40	45,5	45,5	61,4
	Sangat setuju	34	38,6	38,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,1		
	Tidak setuju	2	2,3	1,1	1,1
	Kurang setuju	6	6,8	2,3	3,4
	Setuju	46	52,3	6,8	10,2
	Sangat setuju	33	37,5	52,3	62,5
	Total	88	100,0	37,5	100,0

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Tidak setuju	1	1,1	1,1	3,4
	Kurang setuju	15	17,0	17,0	20,5
	Setuju	38	43,2	43,2	63,8
	Sangat setuju	32	36,4	36,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Tidak setuju	2	2,3	2,3	3,4
	Kurang setuju	12	13,6	13,6	17,0
	Setuju	42	47,7	47,7	64,8
	Sangat setuju	31	35,2	35,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

SPSS FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10  
 HISTOGRAM NORMAL  
 ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies**

		Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	88	88	88	88	88	88	88
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

		Statistics		
		X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	88	88	88
	Missing	0	0	0

**Frequency Table**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	4,5	4,5	4,5
	Tidak setuju	3	3,4	3,4	8,0
	Kurang setuju	7	8,0	8,0	15,9
	Setuju	37	42,0	42,0	58,0
	Sangat setuju	37	42,0	42,0	100,0
Total		88	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3,4	3,4	3,4
	Tidak setuju	1	1,1	1,1	4,5
	Kurang setuju	7	8,0	8,0	12,5
	Setuju	36	40,9	40,9	53,4
	Sangat setuju	41	46,6	46,6	100,0
Total		88	100,0	100,0	

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10



**Correlations**

	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6
No.10						
Pearson Correlation	,593**	,183	,482**	,390**	,296*	,583**
Sig. (2-tailed)	,000	,087	,000	,000	,012	,000
N	88	88	88	88	88	88
Total_Y						
Pearson Correlation	,710**	,589**	,750**	,967**	,601**	,780**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	88	88	88	88	88	88

**Correlations**

	No.7	No.8	No.9	No.10	Total_Y
No.10					
Pearson Correlation	,572**	,451**	,641**	,1	,724**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
N	88	88	88	88	88
Total_Y					
Pearson Correlation	,759**	,610**	,837**	,724**	,1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	88	88	88	88	88

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

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

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=No.1 No.2 No.3 No.4 No.5 No.6 No.7 No.8 No.9 No.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	88	100.0

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

### Correlations

		No.7	No.8	No.9	No.10	Total_Y
No.1	Pearson Correlation	.472**	.354**	.577**	.593**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
No.2	Pearson Correlation	.359**	.209	.388**	.183	.589**
	Sig. (2-tailed)	.001	.051	.000	.087	.000
	N	88	88	88	88	88
No.3	Pearson Correlation	.523**	.355**	.533**	.482**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
No.4	Pearson Correlation	.396**	.302**	.543**	.390**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
No.5	Pearson Correlation	.323**	.259*	.378**	.266*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.000	.012	.000
	N	88	88	88	88	88
No.6	Pearson Correlation	.528**	.376**	.601**	.583**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
No.7	Pearson Correlation	1	.517**	.663**	.572**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
No.8	Pearson Correlation	.517**	1	.471**	.451**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	88	88	88	88	88
No.9	Pearson Correlation	.663**	.471**	1	.641**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	88	88	88	88	88

RELATIONS  
 VARIABLES=No.1 No.2 No.3 No.4 No.5 No.6 No.7 No.8 No.9 No.10 Total\_Y  
 PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 MISSING=PAIRWISE

relations

		Correlations					
		No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6
1	Pearson Correlation	1	,199	,581**	,483**	,247*	,454**
	Sig. (2-tailed)		,063	,000	,000	,020	,000
	N	88	88	88	88	88	88
2	Pearson Correlation	,199	1	,309**	,444**	,451**	,468**
	Sig. (2-tailed)	,063		,003	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
3	Pearson Correlation	,581**	,309**	1	,496**	,504**	,533**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88
4	Pearson Correlation	,483**	,444**	,496**	1	,245*	,397**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,022	,000
	N	88	88	88	88	88	88
5	Pearson Correlation	,247*	,451**	,504**	,245*	1	,498**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,000	,022		,000
	N	88	88	88	88	88	88
6	Pearson Correlation	,454**	,468**	,533**	,397**	,498**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88
7	Pearson Correlation	,472**	,359**	,523**	,396**	,323**	,528**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,002	,000
	N	88	88	88	88	88	88
8	Pearson Correlation	,354**	,209	,355**	,302**	,259*	,376**
	Sig. (2-tailed)	,001	,051	,001	,004	,015	,000
	N	88	88	88	88	88	88
9	Pearson Correlation	,677**	,388**	,533**	,543**	,378**	,601**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

**Correlations**

	No. 1	No. 2	No. 3	No. 4	No. 5	No. 6
No. 10						
Pearson Correlation	.554**	.300**	.413**	.453**	.438**	.418**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88	88
Total_X2						
Pearson Correlation	.753**	.739**	.719**	.696**	.742**	.749**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88	88

**Correlations**

	No. 7	No. 8	No. 9	No. 10	Total_X2
No. 10					
Pearson Correlation	.598**	.497**	.570**	.1	.728**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
N	88	88	88	88	88
Total_X2					
Pearson Correlation	.798**	.673**	.700**	.728**	.1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	88	88	88	88	88

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

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=No.1 No.2 No.3 No.4 No.5 No.6 No.7 No.8 No.9 No.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	88	100,0

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

### Correlations

	No.7	No.8	No.9	No.10	Total_X2
No.1					
Pearson Correlation	.588**	.362**	.552**	.554**	.753**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No.2					
Pearson Correlation	.568**	.605**	.419**	.393**	.739**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No.3					
Pearson Correlation	.482**	.304**	.407**	.413**	.719**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No.4					
Pearson Correlation	.419**	.341**	.370**	.483**	.696**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No.5					
Pearson Correlation	.419**	.299**	.361**	.438**	.742**
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No.6					
Pearson Correlation	.598**	.569**	.414**	.416**	.749**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No.7					
Pearson Correlation	1	.598**	.548**	.598**	.798**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No.8					
Pearson Correlation	.598**	1	.463**	.497**	.673**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
N	88	88	88	88	88
No.9					
Pearson Correlation	.548**	.463**	1	.570**	.700**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
N	88	88	88	88	88

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
(Constant)	7,137	2,139		3,335	,001	
Komunikasi	,252	,068	,296	2,851	,005	,276
Disiplin Kerja	,578	,094	,618	6,171	,000	,276

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

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	
(Constant)		
Komunikasi	3,621	
Disiplin Kerja	3,621	

a. Dependent Variable: Kinerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7,137	2,139		3,336	,001
	Komunikasi	,252	,068	,296	2,851	,005
	Disiplin kerja	,578	,094	,618	6,171	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

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

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22,1506	48,8329	42,3295	4,79552	88
Std. Predicted Value	-4,208	1,314	,000	1,000	88
Standard Error of Predicted Value	,289	1,266	,455	,202	88
Adjusted Predicted Value	21,9098	48,7188	42,3323	4,78098	88
Residual	-5,39488	10,15592	,00000	2,66243	88
Std. Residual	-2,003	3,770	,000	,988	88
Stud. Residual	-2,026	3,812	,000	1,005	88
Deleted Residual	-5,51816	10,38238	-,00280	2,75487	88
Stud. Deleted Residual	-2,064	4,162	,002	1,027	88
Mahal. Distance	,016	18,224	1,977	3,518	88
Cook's Distance	,000	,116	,012	,022	88
Centered Leverage Value	,000	,209	,023	,040	88

a. Dependent Variable: Kinerja



```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT(*SRESID,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

```

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.759	2,69357

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

b. Dependent Variable: Kinerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2000,743	2	1000,371	137,881	.000 <sup>b</sup>
	Residual	616,701	85	7,255		
	Total	2617,443	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Kurang setuju	5	5,7	5,7	8,0
	Setuju	34	38,6	38,6	46,6
	Sangat setuju	47	53,4	53,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

**Histogram**

## Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,1		
	Tidak setuju	2	2,3	1,1	1,1
	Kurang setuju	12	13,6	2,3	3,4
	Setuju	38	43,2	13,6	17,0
	Sangat setuju	35	39,8	43,2	60,2
	Total	88	100,0	39,8	100,0

## Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Kurang setuju	10	11,4	11,4	13,6
	Setuju	36	40,9	40,9	54,5
	Sangat setuju	40	45,5	45,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

## Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Kurang setuju	13	14,8	14,8	17,0
	Setuju	33	37,5	37,5	54,5
	Sangat setuju	40	45,5	45,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

## Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4,5	4,5	4,5
	Kurang setuju	7	8,0	8,0	12,5
	Setuju	36	40,9	40,9	53,4
	Sangat setuju	41	46,6	46,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,1		
	Tidak setuju	2	2,3	1,1	1,1
	Kurang setuju	26	29,5	2,3	3,4
	Setuju	33	37,5	29,5	33,0
	Sangat setuju	26	29,5	37,5	70,5
	Total	88	100,0	29,5	100,0
				100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Kurang setuju	10	11,4	11,4	13,6
	Setuju	43	48,9	48,9	62,5
	Sangat setuju	33	37,5	37,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Kurang setuju	10	11,4	11,4	13,6
	Setuju	35	39,8	39,8	53,4
	Sangat setuju	41	46,6	46,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Kurang setuju	18	20,5	20,5	22,7
	Setuju	39	44,3	44,3	67,0
	Sangat setuju	29	33,0	33,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

```

FILE='C:\Users\lenovo\Documents\Data Xiaomi\SPSS RIAN\Untitled1 Data Tab
Kinerja.sav'.
DATASET NAME DataSet5 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10
/HISTOGRAM NORMAL
/ORDER=ANALYSIS.

```

### requencies

DataSet5] C:\Users\lenovo\Documents\Data Xiaomi\SPSS RIAN\Untitled1 Data  
asi Kinerja.sav

		Statistics						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
N	Valid	88	88	88	88	88	88	88
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

		Statistics		
		Y.8	Y.9	Y.10
N	Valid	88	88	88
	Missing	0	0	0

### requency Table

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Kurang setuju	8	9,1	9,1	11,4
	Setuju	36	40,9	40,9	52,3
	Sangat setuju	42	47,7	47,7	100,0
Total		88	100,0	100,0	

### X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Kurang setuju	10	11,4	11,4	12,5
	Setuju	37	42,0	42,0	54,5
	Sangat setuju	40	45,5	45,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

### Histogram

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Kurang setuju	10	11,4	11,4	13,6
	Setuju	31	35,2	35,2	48,9
	Sangat setuju	45	51,1	51,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Tidak setuju	4	4,5	4,5	5,7
	Kurang setuju	9	10,2	10,2	15,9
	Setuju	38	43,2	43,2	59,1
	Sangat setuju	36	40,9	40,9	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	10,2	10,2	10,2
	Setuju	35	39,8	39,8	50,0
	Sangat setuju	44	50,0	50,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4,5	4,5	4,5
	Kurang setuju	12	13,6	13,6	18,2
	Setuju	36	40,9	40,9	59,1
	Sangat setuju	36	40,9	40,9	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Kurang setuju	10	11,4	11,4	13,6
	Setuju	28	31,8	31,8	45,5
	Sangat setuju	48	54,5	54,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Tidak setuju	2	2,3	2,3	3,4
	Kurang setuju	10	11,4	11,4	14,8
	Setuju	35	39,8	39,8	54,5
	Sangat setuju	40	45,5	45,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Kurang setuju	23	26,1	26,1	27,3
	Setuju	36	40,9	40,9	68,2
	Sangat setuju	28	31,8	31,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	6,8	6,8	6,8
	Kurang setuju	7	8,0	8,0	14,8
	Setuju	34	38,6	38,6	53,4
	Sangat setuju	41	46,6	46,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	



```

FILE='C:\Users\lenovo\Documents\Data Xiaomi\SPSS RIAN\Untitled1 Data Ta
Disiplin kerja.sav'.
DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
/HISTOGRAM NORMAL
/ORDER=ANALYSIS.

```

### Frequencies

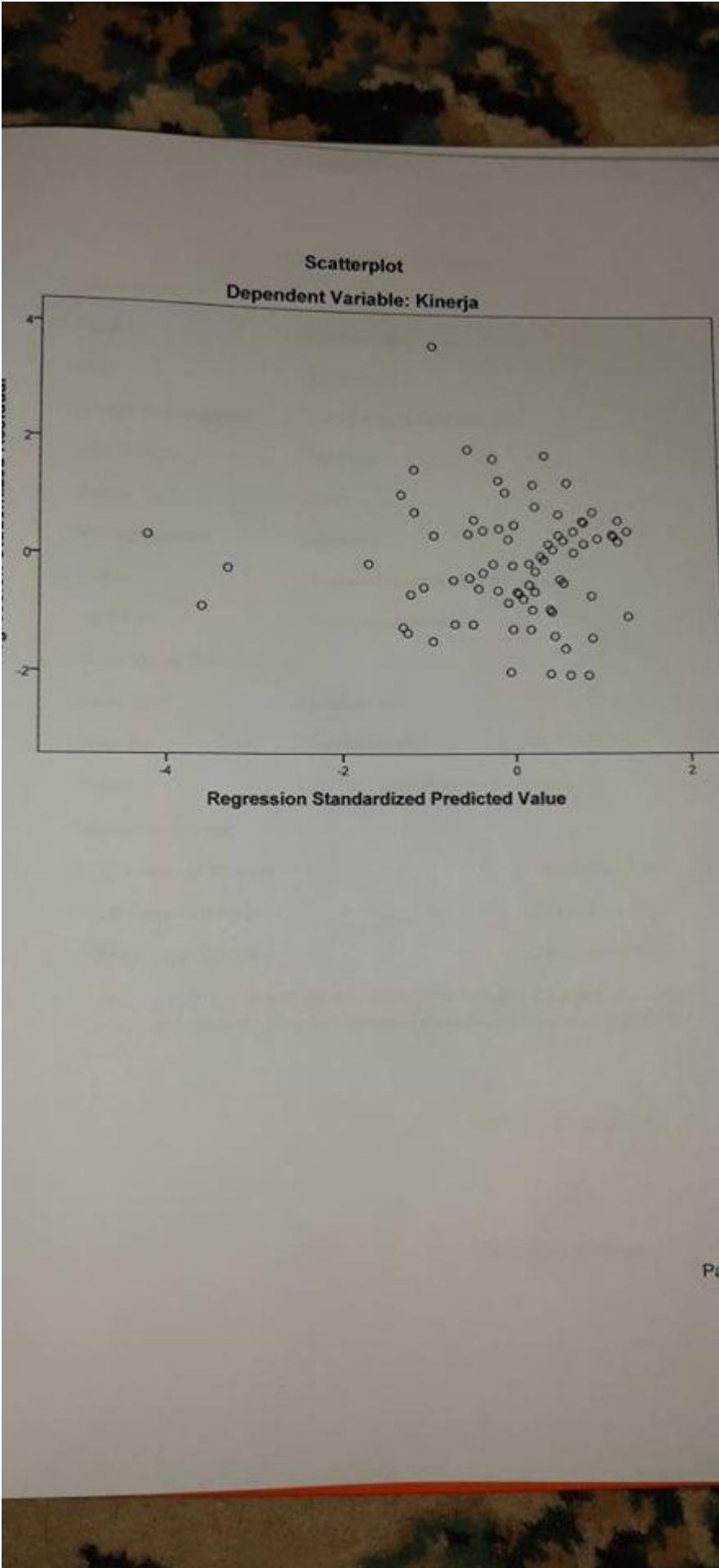
[DataSet4] C:\Users\lenovo\Documents\Data Xiaomi\SPSS RIAN\Untitled1 Data  
 Disiplin kerja.sav

		Statistics						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
N	Valid	88	88	88	88	88	88	88
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

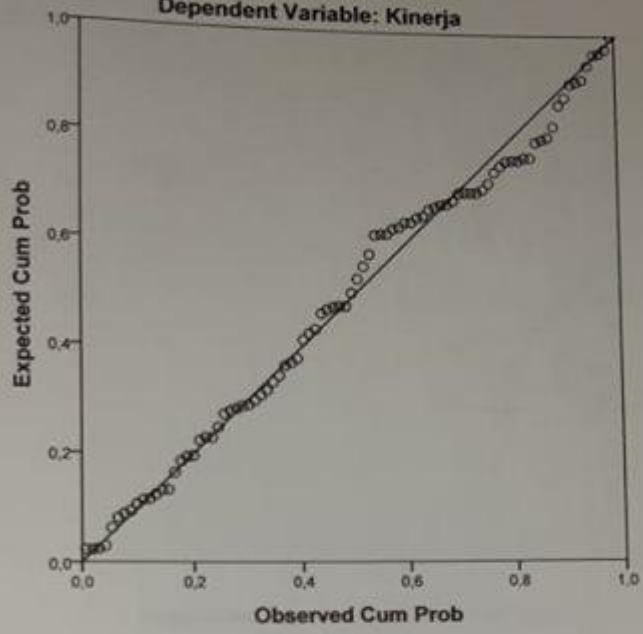
		Statistics		
		X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	88	88	88
	Missing	0	0	0

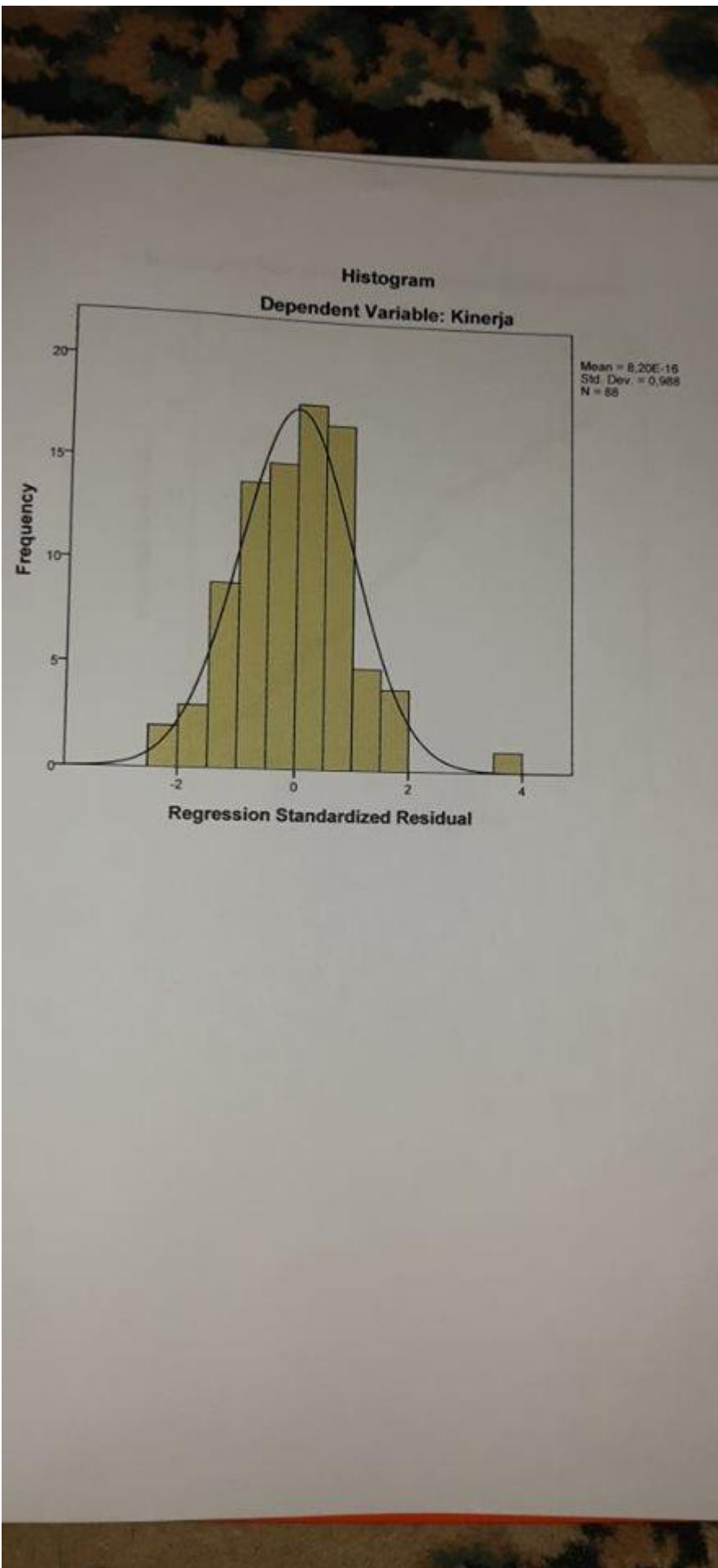
### Frequency Table

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Tidak setuju	3	3,4	3,4	4,5
	Kurang setuju	9	10,2	10,2	14,8
	Setuju	37	42,0	42,0	56,8
	Sangat setuju	38	43,2	43,2	100,0
Total		88	100,0	100,0	



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Kinerja





### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Komunikasi	Disiplin Kerja
1	1	2.985	1,000	,00	,00	,00
	2	,012	15,539	,97	,10	,05
	3	,003	31,916	,03	,89	,95

a. Dependent Variable: Kinerja



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Bauri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini 26 Agustus 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
rangkain bahwa :

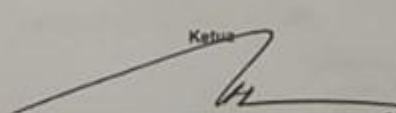
**Nama** : HARTRIANSYAH WINATA  
**N.P.M.** : 1505160104  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Kabanjahe, 12 Desember 1997  
**Alamat Rumah** : Duku Indah Raya No.5 Tembung  
**Judul Proposal** : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK SUMUT CABANG KOORDINATOR MEDAN

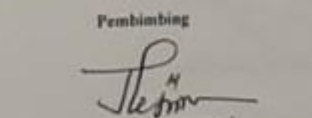
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cahana Koordinator Medan
Bab I	komponen org deus karyawan yang mempengaruhi pekerjaan ( wawancara di awal - stempel persetujuan
Bab II	deca yang harus di duk
Bab III	sunter, de feasi operasi
Lainnya	
esimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 26 Agustus 2019

**TIM SEMINAR**

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

Pembimbing  
  
M.TAUFIK LESMANA, SP., MM.

Setyaris  
  
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.  
Pembanding  
  
HJ. DEWI ANDRIANY, SE., MM.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

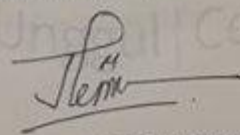
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

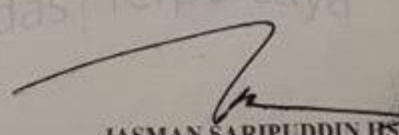
Nama Lengkap : HARTRIANSYAH WINATA  
N.P.M : 1505160104  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Proposal : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT CABANG KOORDINATOR MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
08/07/19	Perbaiki pemenggalan kalimat Perbaiki tujuan penelitian & Manfaat Penelitian Tambahkan lagi penelitian terdahulu dalam kerangka konseptual Perbaiki sampel & buat rinciannya Tambahkan jurnal dari UMSU di Daftar Pustaka Buat Daftar Tabel Buat Daftar Gambar	J	
16/07/19	Buat Rincian pengambilan sampel	J	
23/07/19	Acc. Proposal	J	

Medan, Juli 2019  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal

  
M. TAUFIK LESMANA, SP, MM

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S

## PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

di  
Kampus Yth.  
Kerua Jurusan .....  
Fakultas Ekonomi UMSU  
Di  
Medan.

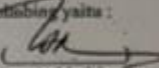
Medan ..... 11  
M

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama ..... Hartiansyah Winata  
NPM ..... 150360104  
Konsentrasi ..... Sarung Daya Monsta  
Kelas / Sem ..... J. Malam / VII

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : M. Taufik Lesmana ..... disetujui prodi : 

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

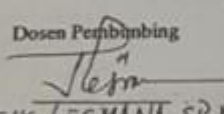
1. Komunikasi yang belum efektif menyebabkan kecelakaan persepsi dalam bekerja
2. Banyak pekerjaan yang belum diselesaikan tepat pada waktunya
3. Pemanfaatan Jam istirahat belum digunakan dgn baik oleh karyawan

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

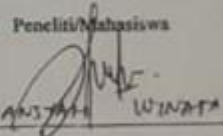
Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BINTA SUMUT Cabang Koordinator Medan
---

Medan, 27 - 12 - 2018

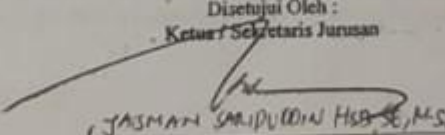
Dosen Pembimbing

  
(M. TAUFIK LESMANA, SP, MM)

Peneliti/Mahasiswa

  
(HARTIANSYAH WINATA)

Disetujui Oleh :  
Ketua Sekretaris Jurusan

  
(JASMANI SARIPUDIN HSB, SE, M.S.)

Diagendakan pada tanggal : 21/12  
Nomor Agenda : 219

### Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan





UMSU

Di Darurat Segera  
Di Surat ini agar diketahui  
Pimpinan

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 : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : **KP/IL.3-AU/UMSU-05/F/2019**  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 15 Syawal 1440 H  
19 Juni 2019 M

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Kepala Dinas  
PT.BANK SUMUT CABANG KOORDINATOR MEDAN  
Jl.Imam Bonjol no.18 Medan  
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 : HARTRIANSYAH WINATA  
Npm : 1505160104  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

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

Vassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan  
  
H. JANI R. S. E., MM., M.Si.

embusan :

Wakil Rektor II UMSU Medan  
Pertinggal



UMSU

Jalan Kepten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

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

Jalan Kepten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 107/TGS/IL3-AU/UMSU-05/F/2019**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

kan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasar  
setujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

ogram Studi : MANAJEMEN  
da Tanggal : 22 Februari 2018/19 Juni 2019

ngan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

ma : HARTRIANSYAH WINATA  
P M : 1505160104  
mester : VII (Tujuh)  
ogram Studi : MANAJEMEN  
dul Proposal / Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT.Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

sen Pembimbing : M.TAUFIK LESMANA,SP.,MM.

ngan 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**  
Daluarsa tanggal :**19 Juni 2020**
4. Revisi Judul.....

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 15 Syawal 1440 H  
19 Juni 2019 M





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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 861-4424567, Kode Pos 20138

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 304/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/8/2019

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

Medan, 18/8/2019

Dengan bormat.

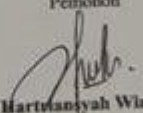
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hartiansyah Winata  
NPM : 1505160104  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- Identifikasi Masalah : 1. Komunikasi yang belum efektif menyebabkan kesalahan persepsi dalam bekerja.  
2. Banyak pekerjaan yang belum diselesaikan tepat pada waktunya  
3. Beberapa karyawan keluar masuk kantor dan meninggalkan pekerjaan tanpa izin pimpinan.
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan
- Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

  
(Hartiansyah Winata)

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

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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

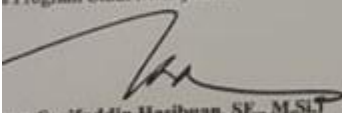
Nomor Agenda: 71/IDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/6/2019

Mahasiswa : Hartriansyah Winata  
: 1505160104  
Program Studi : Manajemen  
Spesialisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 18/6/2019  
Dosen Pembimbing<sup>1)</sup> : M. TAUFIK LESMANA

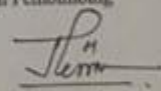
Dijetujui<sup>2)</sup> : Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja  
terhadap kinerja karyawan di PT.  
Bank Sumut Cabang Koordinator  
Medan

Medan, 19-06-2019

Ditandatangani oleh:  
Kepala Program Studi Manajemen

  
Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.

Dosen Pembimbing

  
M. TAUFIK LESMANA

1) Kepala Program Studi  
2) Dosen Pembimbing  
3) Dosen Pembimbing, sesuai dan apabila tidak terdapat pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

Koordinator Medan  
CABANG :

KANTOR PUSAT  
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 415 5100 - 451510  
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 26  
Medan, 21 Juni 2019

No : 1055/KCK1-BOps-SDMU/L/2019  
Lamp : -

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan

**Hal : Izin Riset**

Dengan hormat,

Sehubungan surat Saudara No.1598/IL3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal 19 Juni 2019 perihal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

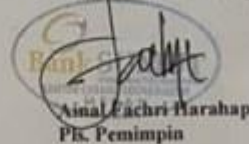
1. Permohonan izin Riset atas mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis disetujui dilaksanakan di PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan maksimal 90 (sembilan puluh) hari kalender sejak surat diterbitkan dengan data sebagai berikut :

Nama	NPM	Judul
HARTRIANSYAH WINATA	1505160104	Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

2. Selama pelaksanaan riset / pengambilan data, mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Bagian Operasional PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan serta menjaga kerahasiaan Bank dan diharapkan dapat mensosialisasikan keberadaan Bank Sumut dilingkungannya.
3. Setelah penulisan skripsi selesai mahasiswa bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar skripsi dan 1 (satu) buah *softcopy* dalam bentuk CD kepada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

Demikian hal ini disampaikan, atas penerimaannya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,  
PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan



Ainal Fachri Harahap  
Plk. Pemimpin

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

: 3560 /IL3-AU/UMSU-05/F/2019

Medan, 14 Muharram 1441 H  
14 September 2019 M

: MENYELESAIKAN RISET

Yth.  
Ibu Pimpinan  
NK SUMUT CABANG KOORDINATOR MEDAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/Instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Semester V, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Menyelesaikan 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 :

Mahasiswa tersebut adalah :

: HARTRIANSYAH WINATA  
: 1505160104  
: VIII (Delapan)  
: MANAJEMEN  
: Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT.Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

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

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

  
Dekan  
KIRI, SE., MM., M.Si.

san :

tinggal

Koordinator Medan

Medan, 18 September 2019

No. : 2058 /KCK1-BOps-SDMU/L/2019  
Lamp.

Kepada Yth. :  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3  
Medan

### H a l : Surat Keterangan

Dengan hormat,

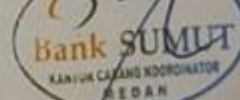
Sehubungan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 3560/IL3-AU/UMSU-055/2019 tanggal 14 September 2019 perihal Menyelesaikan Riset dan surat dari Bank Sumut Cabang Koordinator No. 1055/KCK1-BOps-SDMU/L/2019 tanggal 21 Juni 2019 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : HATRIANSYAH WINATA  
NPM : 1505160104  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : " Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan"

telah menyelesaikan Riset di Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang dilaksanakan sejak bulan Juni 2019.

Demikian surat keterangan ini diperbuat, untuk dipergunakan seperlunya.

Hormat Kami  
Cabang Koordinator Medan



Julfan Helmi Lubis  
Pemimpin

### SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : HARTRIANSYAH WINATA  
NPM : 1605160104  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA URBANUSIA  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....Juli 2019  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.