

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PTPN II KWALA MADU STABAT,
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

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

Oleh:

PUTRI FADILLA SAUMI
NPM. 1505160495



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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 sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 16 Juli 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI FADILLA SAUMI
NPM : 1505160495
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTEN II KWALA MADU STABAT KABUPATEN LANGKAT

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

Penguji II

(MUSLIH, SE, M.Si)

(NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si)

Pembimbing

(M. ELFAZBAR, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

(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

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : PUTRI FARADILLA SAUMI
N.P.M : 1505160495
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN II
KWALA MADU STABAT KABUPATEN LANGKAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2019

Pembimbing Skripsi

M. ELFI AZHAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : PUTRI FADILLA SAUMI
NPM : 1505160495
Konsentrasi : MSDM (Sumber Daya Manusia)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 03. DESEMBER 2018
Pembuat Pernyataan



PUTRI FADILLA SAUMI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN/PROG.STUDI: MANAJEMEN SDM
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROG. STUDI : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.
DOSEN PEMBIMBING : M. ELFI AZHAR, S.E, M.Si.

NAMA MAHASISWA : PUTRI FADILLA SAUMI
NPM : 1505160495
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PTPN II KWALA MADU
STABAT KABUPATEN LANGKAT

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
5/3/19	Perbaikan isi laporan	[Signature]	
20/3/19	Amplasi laporan, daftar isi, abstrak, perbaikan isi laporan	[Signature]	
1/4/19	Perbaikan isi laporan	[Signature]	
9/4/19	ACC	[Signature]	

Medan, Maret 2019
Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

acc
9/4/19
Pembimbing Skripsi

M. ELFI AZHAR, S.E, M.Si.

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

ABSTRAK

Putri Fadilla Saumi (1505160495) Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat.

Dalam penelitian ini, 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 alat uji korelasi berganda dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini menggunakan *software* statistik SPSS

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu, Secara parsial bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu. Secara simultan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu.

Kata Kunci : Disiplin, Komunikasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, dapat diselesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II Kwala Madu Kabupaten Langkat”**. Proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata 1 (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebaik mungkin, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada orang tua penulis tersayang Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syaripuddin Hasibuan, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Elfi Azhar, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis dalam rangka mewujudkan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Pegawai, dan Staff pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah selalu membantu saya dalam urusan administrasi di perkuliahan Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
10. Kepada yang tersayang yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.
11. Kepada teman bermain, belajar dan teman berjuang dari awal kuliah yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.
12. Kepada sahabat ku Rumiris, Yully, fara, Nita, Reni ,Erlin, Candra, diza, Devi, Andre, dan abangda bagus S.M, yang telah membantu dan mendukung saya dalam pembuatan skripsi.

13. Kepada teman-teman seperjuangan kelas G Manajemen Pagi.

Penulis menyadari dalam menyusun proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan semoga proposal ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin...ya Rabbal Alaamiin...

Wassalamu`alaikum wr.wb

Medan, April 2019

Penulis

PUTRI FADILLA SAUMI

NPM: 1505160495

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teoritis	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Faktor-faktor Kinerja.....	10
c. Penilaian Kinerja	11
d. Indikator Kinerja.....	13
2. Disiplin Kerja	14
a. Pengertian Disiplin Kerja	14
b. Faktor Disiplin Kerja	15
c. Tujuan Disiplin Kerja	16
d. Indikator Disiplin Kerja.....	17
3. Komunikasi	18
a. Pengertian Komunikasi.....	18
b. Faktor Komunikasi	19
c. Indikator Komunikasi	20
B. Kerangka Konseptual.....	21
C. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Defenisi Operasional.....	25

C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian.	43
B. Pembahasan.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan.	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Defenisi Operasional.....	27
Tabel III.2 Pelaksanaan Penelitian.....	31
Tabel III.3 Penilaian Skala Likert's	33
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	35
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja.....	35
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	36
Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel IV.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel IV.4 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	45
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Komunikasi Kerja.....	48
Tabel IV.6 Jawaban Responden Kinerja.....	51
Tabel IV.7 Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel IV.8 Regresi Berganda.....	57
Tabel IV.9 Uji T.....	59
Tabel IV.10 Uji F.....	60
Tabel IV.11 Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	22
Gambar II.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar II.3 Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja.....	24
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T	41
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F.....	42
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	54
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedasitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat berharga yang dimiliki perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia ini sangat menentukan terhadap perkembangan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan adalah seluruh individu yang ada di perusahaan mulai bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan sumber daya manusia agar para karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal. Pada era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis akan lebih berbasis pada pengetahuan, persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus maupun mengembangkan diri secara produktif.

Sebuah perusahaan baik swasta maupun pemerintah membutuhkan kualitas manusia sebagai tenaga kerja yang menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat adalah perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan Tebu yang mengindustrikan Gula Pasir. Pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang berkedudukan di Stabat Kabupaten Langkat kegiatan usaha perusahaan mencakup usaha budaya dan pengolahan tebu untuk di produksi menjadi gula pasir. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkan para karyawan yang mampu bekerja secara baik dan optimal, tentunya untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dibutuhkan adanya karakteristik individu yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat melakukan pekerjaan yang optimal dan sebaik mungkin

Berdasarkan hasil riset terdahulu penulis menemukan beberapa fenomena masalah pada PTPN II Kwala Madu Stabat, diantaranya adalah berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana para karyawan selama ini dalam aktivitas kerjanya masih rendah, sehingga kinerjanya belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal ini terlihat dari tugas yang diberikan kepada karyawan belum dapat dilaksanakan sesuai dengan yang sudah di targetkan perusahaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya belum sesuai, karena masih banyak pekerjaan yang tertunda yang tidak selesai pada waktu yang sudah di tentukan. Masih adanya karyawan yang belum mempunyai inisiatif untuk mencari cara agar pekerjaannya cepat selesai serta inisiatif untuk mencari cara untuk mengatasi masalah yang ada pada pekerjaannya.

Permasalahan yang ditemukan pada PTPN II Kwala Madu Stabat Kabupaten Langkat berhubungan dengan motivasi dalam hal ini karyawan kurang

mendapatkan motivasi disebabkan kurangnya komunikasi dari pimpinan mengakibatkan efektivitas kerja karyawan menurun.

Permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan pada PTPN II Kwala Madu Stabat Kabupaten Langkat, adalah masih rendahnya tingkat kesadaran yang dimiliki karyawan seperti karyawan yang datang terlambat yang akan berpengaruh pada kinerjanya, namun pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan membuat pekerjaan itu semakin banyak sehingga waktu yang sudah ditetapkan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan dan itu akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi di PTPN II Kwala Madu Stabat Kabupaten Langkat adalah kurangnya kesadaran sesama karyawan maupun karyawan pada atasan dapat menimbulkan komunikasi yang kurang baik sehingga menimbulkan ketidak terbukaan sesama karyawan.

Berbagai macam fenomena masalah yang terjadi pada PTPN II Kwala Madu Stabat Kabupaten Langkat, maka dalam penelitian ini di batasi permasalahan yang berhubungan dengan disiplin, komunikasi dan kinerja.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga/organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga/organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Rivai (2014, hal. 406), kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian

mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Sedangkan Fahmi (2016, hal. 176) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Disiplin kerja seorang karyawan menjadi suatu peran yang penting untuk menunjukkan integritas dari seorang karyawan agar tetap terjaga dengan baik dalam satu perusahaan. Menurut Tanjung (2015, hal. 29) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Mangkunegara (2009, hal.129) menyatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Pada dasarnya disiplin memberikan pengaruh kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian Prihantoro (2016, hal. 5) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi dan komunikasi kerja, menemukan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi, menyatakan bahwa pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung baik melalui motivasi sehingga efektif melalui jalur tidak langsung.

Kurangnya komunikasi dari pimpinan mengakibatkan efektivitas karyawan menurun. Menurut Mangkunegara (2009, hal. 145) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang suatu tempat kepada orang lain. Sedangkan Robbins (2013, hal 34) ia mengemukakan bahwa

komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan jelas kepada karyawan apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standart.

Pada dasarnya komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian Ardiansyah (2016, hal. 25) yang berjudul pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, yang menyatakan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat ”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan masih belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karena kurangnya fasilitas dan kedisiplinan dalam bekerja.
2. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan sehingga kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan. Karena sering terjadinya keterlambatan dalam bekerja.

3. Komunikasi diantara sesama karyawan kurang baik, mengakibatkan sering menimbulkan kesalahpahaman sesama karyawan yang berakibat kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal.
4. Kurangnya motivasi dari pimpinan dalam bekerja mengakibatkan efektivitas kerja karyawan menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Gumeng hindari kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN Kwala Madu Stabat Kab.Langkat.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat?
- c. Apakah disiplin dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat.

2. Manfaat Penelitian

Peneliti ini diharapkan bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

- a. Bagi penulis

Merupakan wahana melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori yang ada. terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam disiplin kerja dan komunikasi, terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang pengaruh Disiplin kerja dan komunikasi dalam upaya peningkatan kinerja para karyawan.

c. Bagi Peneliti lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan serta diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, adapun penertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 170) kinerja adalah bagaimana seseorang diaharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Adapun Rivai (2014, hal. 406) menyatakan bahwa kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Sedangkan Syamsudin (2016, hal. 159) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian Hasibuan (2011, hal. 94) mendefenisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kinerja dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa kinerja bagaimana seseorang diaharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan mengevaluasi seberapa

baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menciptakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kinerja dan kesungguhan serta waktu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan, organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja akan jelaskan sebagai berikut.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 176) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Sedangkan Jackson (2011, hal. 378) menjelaskan bahwa faktor kinerja, diantaranya adalah kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran, dan sikap komperatif.

Kemudian Kasmir (2016, hal. 189-193) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Selanjutnya menurut Susanti, *dkk*, (2016, hal. 147) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi, dan komitmen.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan faktor yang mempengaruhinya adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran, sikap komperatif kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, komunikasi, dan komitmen.

c. Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kerja didasarkan dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Menurut Rivai (2014, hal. 408) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu; pertama, manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibantu sumber daya manusia dimasa yang akan datang; kedua, manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karir dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Adapun Sutrisno (2009, hal. 181) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah keterampilan merencanakan, keterampilan mengorganisasi, keterampilan mengarahkan, keterampilan mengendalikan, dan menganalisis masalah. Menurut Noermijati (2013, hal. 46) penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bidang kerja masing-masing.

Sedangkan Suparyadi (2015, hal. 307) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pemimpin, tujuan organisasi, serta dukungan organisasional dan dilakukannya proses umpan balik.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pemimpin, tujuan organisasi, serta dukungan organisasional dan dilakukannya proses umpan balik keterampilan merencanakan, keterampilan mengorganisasi, keterampilan mengarahkan, keterampilan mengendalikan, dan menganalisis masalah, yang di mana manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibantu sumber daya manusia dimasa yang akan datang dan memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan, keterampilan untuk mengembangkan karir dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

d. Indikator Kinerja

Indikator merupakan alat ukur yang mana dapat kita jadikan sebagai pedoman dalam menentukan sesuatu untuk mempertegas mengenai pembahasan pengukuran kinerja secara terarah, dibawah ini tertera uraian mengenai beberapa aspek yang dijadikan dasar untuk mengukur kinerja.

Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap kerja. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2011, hal. 23) indikator untuk mengukur kinerja adalah kesetiaan, disiplin kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan komunikasi. Adapaun menurut Moeheriono (2012 hal. 144) mengemukakan bahwan indikator kinerja adalah efektif, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktifitas, dan keselamatan.

Sedangkan Yulihardi dan Iskanto (2018 24-26) berpendapat indikator untuk mengukur kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja, efektif, efisiensi, produktifitas keselamatan, pengetahuan dan pendapatan.

Berbagai macam indikator yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap kerja, kesetiaan, disiplin kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, komunikasi efektif, efisiensi, ketepatan waktu, produktifitas, keselamatan, kehadiran, kemampuan kerja, pengetahuan dan pendapatan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan ataupun organisasi didalam pencapaian tujuan harus memperhatikan disiplin kerja pegawai karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan mudah dicapai.

Sutirso (2009, hal. 85) menyatakan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah tercapai bila tidak ada disiplin kerja. Kemudian Anoraga (2009, hal. 46) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu menaati tata tertib dan ketaatan pada aturan perusahaan.

Adapun Mangkunegara (2013, hal. 129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2011 hal. 193) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesedian seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu menaati tata tertib dan ketaatan pada aturan perusahaan atau sebagai kesadaran dan kesedian seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu

dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik juga sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, dengan kata lain disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah tercapai bila tidak ada disiplin kerja.

b. Faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin seseorang pegawai dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, disiplin merupakan suatu ketaatan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan apabila pegawai tidak menerapkan disiplin maka harus bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2009 hal. 89-92), yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011 hal. 194) faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan balas jasa, keadilan pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Erisna (2012, hal.23) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, dan kecerdasan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada

tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan balas jasa, keadilan pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, dan kecerdasan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi harusla mempunyai tujuan dalam menjalankan disiplin agar dapat meningkatkan kreatifitas dan prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Adapun tujuan disiplin menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sutirso (2009 hal. 87) tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencega kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan-peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Adapun Sastrohadiwiryo (Arianto, 2013 hal. 194) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan kenagakerjaan, dapat dilaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja maupun memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi.

Sedangkan Hidayat dan Taufiq (2012 hal. 80) mengatakan bahwa tujuan disiplin kerja yaitu untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagai alat para manajer untuk berkomunikasi dengan tujuan untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu, energi dan juga menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat, sehingga mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

d. Indikator Disiplin

Dalam suatu perusahaan agar disiplin kerja dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator tersebut.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 194) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Adapun Afianto dan Utami (2017 hal. 59) menyatakan indikator disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan, kecepatan waktu, dan perilaku.

Adapun Mariani (2017, hal. 355) menyatakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu tingkat kehadiran, tepat waktu, ketaatan, tata tertib, aturan institusi, pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja. Sedangkan Astutik (2016 hal. 145-146) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada

kewajiban dan peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, pekerja etis.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, kehadiran, ketaatan, kecepatan waktu, perilaku, tingkat kehadiran, tepat waktu, ketaatan, tata tertib, aturan institusi, pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, pekerja etis.

3. Komunikasi

Komunikasi berasal dari kata-kata (bahasa) latin “comunis” yang berarti umum atau bersama. Jika dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama masih ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan.

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Purwanto (2017 hal. 4) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), kebaikan dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan.

Adapun Sutrisno (2009, hal. 45) mengatakan bahwa komunikasi adalah perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. Sedangkan Dewi (20017 hal.3) berpendapat bahwa komunikasi adalah proses dimana suatu

ide dialihkan dari sumber pada suatu penerima atau lebih dengan maksud mengubah perilaku mereka.

Sementara Efendi (2015, hal 78) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang yang bermakna bagi kedua pihak dan situasi yang tertentu, komunikasi menggunakan media tertentu untuk mengubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat di atas komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), kebalikan dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi dalam proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber pada suatu penerima atau lebih dengan maksud mengubah perilaku mereka atau proses penyampaian pikiran dan perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang yang bermakna bagi kedua pihak dan situasi yang tertentu, komunikasi menggunakan media tertentu untuk mengubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

b. Faktor Komunikasi

Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antara anggota perusahaan. Namun terkadang belum menyadari betapa pentingnya komunikasi yang terputus. Hal ini mungkin terjadi sebagai akibat merasa dirinya paling penting.

Menurut Rivai (2014, hal. 589) bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu jabatan, tempat, alat komunikasi. Sedangkan Alam (2014, hal. 136) mengatakan bahwa faktor komunikasi yaitu masih kurang menghargai kedisiplinan, leluasa, kurang merasa bertanggung jawab, kurang memberikan perhatian.

Kemudian Ernika (2016 hal. 94) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu kesalah pahaman dalam komunikasi, menginformasikan ketidak puasan dalam bekerja, interupsi pimpinan mengenai pekerjaan, menginformasikan visi misi tujuan perusahaan pada pegawai. Sedangkan Lestari, *dkk*, (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah interupsi tugas, reasional pekerjaan, pesan yang berlebihan, ketepatan waktu, keterbukaan, kepercayaan pada pesan lisan.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu jabatan, tempat, alat komunikasi, kurang menghargai kedisiplinan, leluasa, kurang merasa bertanggung jawab, kurang memberikan perhatian, kesalah pahaman dalam komunikasi, menginformasikan ketidak puasan dalam bekerja, interupsi pimpinan mengenai pekerjaan, menginformasikan visi misi tujuan perusahaan pada pegawai, interupsi tugas, reasional pekerjaan, pesan yang berlebihan, ketepatan waktu, keterbukaan, kepercayaan pada pesan lisan.

c. Indikator Komunikasi

Komunikasi akan menjadi efektif apabila terjadi pemahaman yang sama dengan pihak lain terangsang untuk berfikir efektif atau melakukan sesuatu.

Menurut Umar (2004 hal. 26-27) indikator komunikasi adalah keterbukaan, empati, dukungan, dan kesamaan. Sedangkan Soepeno, *dkk*, (2015

hal. 540) mengatakan bahwa indikator komunikasi adalah motivasi, pemahaman makna, dan prestasi.

Adapun Alam (2014 hal. 141) mengemukakan bahwa indikator komunikasi yaitu tersampainya informasi dari pimpinan, tersampainya informasi antar staff atau pegawai, tersampainya informasi dari staff atau pegawai kepada pimpinan. Sedangkan Fitrasari (2015 hal. 208) menyatakan indikator komunikasi adalah komunikasi yang efektif dan kepekaan.

Berbagai macam indikator yang ditemukan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator komunikasi, yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kesamaan, motivasi, pemahaman makna, prestasi, tersampainya informasi dari pimpinan, tersampainya informasi antar staff atau pegawai, efektifitas dan kepekaan.

B.Kerangka Konseptual

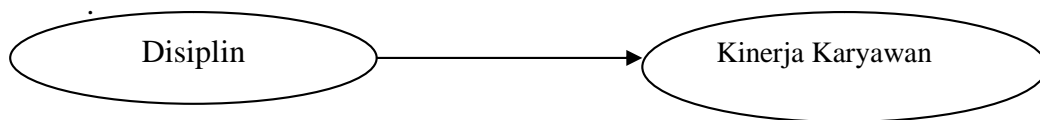
Untuk menyelesaikan penelitian ini kerangka konseptual sangatlah diperlukan untuk mengetahui hubungan atau kaitan antara variabel satu terhadap variabel lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Berikut variabel yang ingin diteliti:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

Menurut Sutrisno (2009, hal. 85) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai bila tidak ada disiplin kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Jufrizen (2018, hal. 422) pada karyawan yang berjudul “peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang membuat kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Maka dalam hal ini dapat ditemukan gambar sebagai berikut:

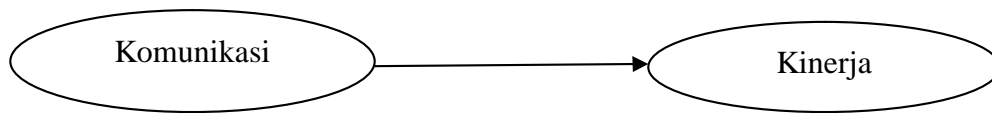


Gambar II-1
Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran informasi anatar individu melalui sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan. Komunikasi diperlukan agar karyawan mengetahui posisinya dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 145) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat atau sesuatu ke sesuatu, tempat atau orang lain. Hal ini didukung oleh penelitian Alam (2014, hal 135) pada pegawai lembaga penjaminan mutu pendidikan yang berjudul “pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lembaga penjaminan mutu pendidikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi sulawesi tengah.



Gambar II-2
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

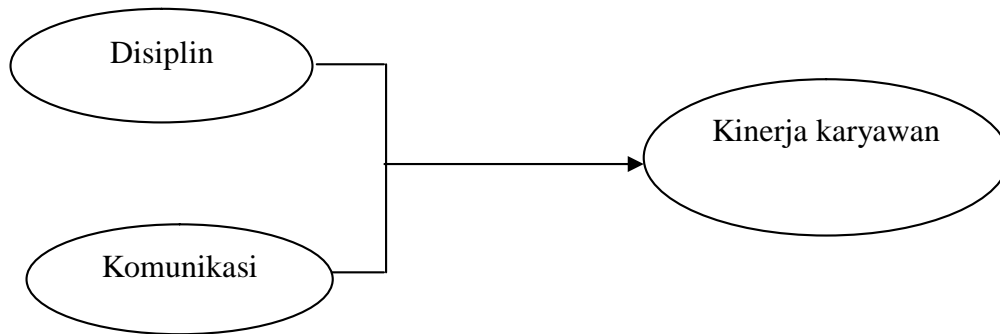
3. Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hal ini kedisiplinan kerja dan komunikasi itu sendiri merupakan suatu upaya bagi kinerja pegawai untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, setiap manajemen perusahaan selalu berusaha agar pegawai mempunyai disiplin yang baik, dan memperhatikan proses komunikasi antara pegawai yang sesuai dengan pekerjaan, pegawai akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Afianto dan Utami (2017, hal. 65) mengemukakan bahwa pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Mangiri (2015) yang berjudul “pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada astra credit companies cabang samarinda” yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian dan teori di atas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dikemukakan gambar sebagai berikut.



Gambar II-3
Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Sugiono (2017, hal.63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual di atas maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat.
2. Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat.
3. Adanya pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PTPN II Kwala madu Stabat, KabupatenLangkat.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Keberhasilan suatu penelitian sangat bergantung pada metodologi yang digunakan, karena metodologi pada dasarnya adalah cara yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, pemilihan metodologi perlu dilakukan dengan cara cermat dan hati-hati.

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan data Asosiatif. Pendekatan Asosiatif menurut Sugiyono (2012, hal. 55) “adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh diantara dua variabel.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi difenisi operasionalnya adalah:

Tabel III.1
Defenisi Oprasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	No. Pertanyaan
1	Kinerja	Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga	Untuk mengetahui indikator dari kinerja dapat dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap kerja, kesetiaan, disiplin kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, komunikasi efektif, efisiensi, ketepatan waktu, produktifitas, keselamatan, kehadiran, kemampuan kerja, pengetahuan dan pendapatan. (Mangkunegara, 2013); (Sastrohadiwiryo, 2012); (Moehariono, 2012); (Yulihardi dan Iskanto, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Semangat Kerja 4. Sikap Kerja 5. kemandirian 	1-5	<ol style="list-style-type: none"> 1-2 3-4 5-6 7- 8 9 – 10

		mnciptakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kinerja dan kesungguhan serta waktu. (Suitrisno, 2009); (Hasibuan 2016); (Rivai, 2014); (Syamsudin, 2016).				
2	Disiplin	Disiplin kerja adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu menaati tata tertib dan ketaatan pada aturan perusahaan atau sebagai kesadaran dan kesedian seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan perkerjaannya dengan baik juga sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman	Untuk mengetahui indikator dari disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, kehadiran, ketaatan, kecepatan waktu, perilaku, tingkat kehadiran, tepat waktu, ketaatan, tata tertib, aturan institusi, pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan, ketaatan pada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu jam kerja 2. Ketaatan 3. Kesadaran bekerja 4. Tanggung jawab 5. ketegasan 	1-5	<p>11 - 12</p> <p>13- 14</p> <p>15 – 16</p> <p>17 – 18</p> <p>19 - 20</p>

		organisasi, dengan kata lain disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah tercapai bila tidak ada disiplin kerja. (Sutrisno, 2010); (Anoraga, 2009); (Mangkunegara, 2018); (Hasibuan, 2011).	standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, pekerja etis. (Hasibuan, 2011); (Afianto dan Utami, 2017); (Mariani, 2017); (Astuti, 2016).			
3	Komunikasi	Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), kebaikan dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi dalam proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber pada suatu penerima atau lebih dengan maksud mengubah perilaku mereka atau proses penyampaian pikiran dan perasaan oleh	Untuk mengetahui indikator dari motivasi keterbukaan, empati, dukungan, kesamaan, motivasi, pemahaman makna, prestasi, tersampainya informasi dari pimpinan, tersampainya informasi antar staff atau pegawai, efektifitas dan kepekaan. (Umar, 2014); (Soepono, 2015); (Alam, 2014); (Fitrasari, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kesamaan 5. Komunikasiefektif 	1-5	<p>21 - 22</p> <p>23 - 24</p> <p>25 - 26</p> <p>27- 28</p> <p>29 - 30</p>

		<p>seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang yang bermakna bagi kedua pihak dan situasi yang tertentu, komunikasi menggunakan media tertentu untuk mengubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. (Purwanto, 2017); (Sutrisno, 2010); (Dewi, 2007); (Efendi, 2015).</p>				
--	--	--	--	--	--	--

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam aktivitas penelitian ini di mana penulis menetapkan objek yang dijadikan adalah PTPN II Kwala Madu Stabat Kabupaten Langkat. Waktu penelitian adalah pada bulan November sampai dengan Februari 2019.

Tabel III.2
Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian													
	Novem ber			Desem ber			Januari		Februari		Maret		April	
Pengajuan judul	■	■	■											
Pra riset				■	■	■								
Pembuatan proposal							■	■	■	■				
Seminar Proposal									■					
Pengumpulan Data									■	■	■			
Penyusunan Skripsi											■	■	■	■
Bimbingan Skripsi													■	■
SidangMeja Hijau														■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pada bagian produksi PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat yang berjumlah 45 Orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009, hal. 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 45 orang pada bagian produksi untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Angket

Sugiyono (2017:142) menyatakan angket adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 69) kuesioner merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan

skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III.3
Penilaian Skala Likert

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

Sumber: Jurnal Pendidikan Dasar Islam Vol.8, No.1, (2016)

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari data tersebut.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Pengumpulan data pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PTPN II Kwala Madu Stabat Kabupaten Langkat.

3. Obeservasi

Menurut Sugiyono (2017:145) menyatakan observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan

teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak hanya terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Juliandi, dkk, (2015) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variable penelitian. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik dengan rumus korelasi yaitu:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, dkk, 2015:76)

Keterangan :

n	= banyaknya pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid. Jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel III.4

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,486	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,478	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,644	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,413	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,336	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,551	0,2787	Valid
Pernyataan 7	0,745	0,2787	Valid
Pernyataan 8	0,634	0,2787	Valid
Pernyataan 9	0,485	0,2787	Valid
Pernyataan 10	0,439	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 3.4 dimana nilai validitas pernyataan untuk disiplin kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=45-2=43=0,2787$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.5

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,487	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,763	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,597	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,717	0,2787	Valid

Pernyataan 5	0,496	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,416	0,2787	Valid
Pernyataan 7	0,763	0,2787	Valid
Pernyataan 8	0,597	0,2787	Valid
Pernyataan 9	0,717	0,2787	Valid
Pernyataan 10	0,612	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 3.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk komunikasi kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=45-2=43= 0,2787$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,541	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,630	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,445	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,542	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,602	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,456	0,2787	Valid
Pernyataan 7	0,419	0,2787	Valid
Pernyataan 8	0,473	0,2787	Valid
Pernyataan 9	0,580	0,2787	Valid
Pernyataan 10	0,483	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 3.10 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-$

$2=45-2=43= 0,2787)$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Purnomo, 2017, hal. 79). Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{s^2} \right]$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal.82)

Keterangan:

- R = reliabilitas instrument
- $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir
- k = banyaknya butiran pernyataan
- σ_i^2 = varians total

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variable yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable. (Ghozali dalam Juliandi, *dkk*, 2015, hal.80).

Tabel III.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin	,611	10
Komunikasi	,801	10
Kinerja	,691	10

Dari data diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas masing-masing variabel nilai cronbach alpha adalah disiplin 0,611, komunikasi 0,801 dan kinerja sebesar 0,691, hal ini menunjukkan > dari 0,60 dan dinyatakan reliabel

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka. Menurut Sugiyono (2017, hal.147) bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan indepeden memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 160) mengatakan bahwa pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalm model regresi, variable dependen dan

independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun cara lain dalam menguji normalitas data dengan menggunakan cara Kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika kolmogrov smirnov adalah tidak signifikan ($\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 161) mengatakan bahwa multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variable independen. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variable independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang sudah ditentukan (tidak melebihi 5) maka uji multikolinieritas dalam variable independen tidak terjadi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dalam penelitian, terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang diamati. Apabila varian yang diamati bersifat tetap atau ajeg, keadaan ini disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya jika varian yang diamati berubah dari satu pengamatan dengan pengamatan lain, kondisi data disebut heteroskedastisitas pada data (Ismail, 2018, hal. 220).

Menurut Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161) dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu

pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 157)

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Motivasi
X_2	= Kepuasan Kerja
X_3	= Disiplin Kerja
e	= <i>error</i> / variable pengganggu

3. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara, merupakan suatu konstruk yang masih perlu dibuktikan, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya (Yusuf, 2014, hal. 130)

a. Uji secara Parsial (uji t)

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

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

(Sugiyono, 2017, hal. 163)

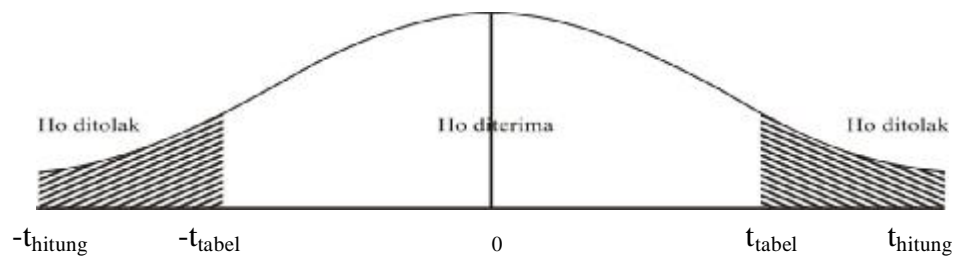
Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

r_2 = Korelasi persial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis:



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis uji T (Parsial)

Bentuk pengujiannya adalah:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a = diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a = ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat (Juliandi, *dkk*, 2015:159).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2017, hal. 65)

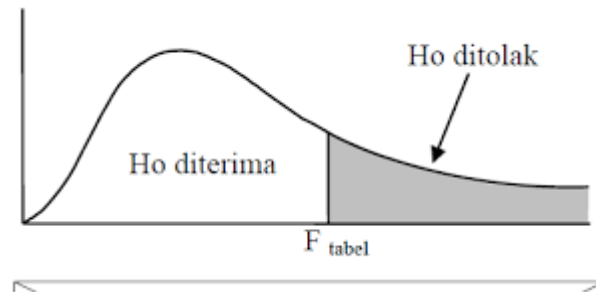
Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel indeviden

N = jumlah anggota sampel
 F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Pengujian hipotesis :



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F (Uji Simultan)

Bentuk pengujiannya adalah:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-Square) menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 159) mengatakan bahwa koefisien ini digunakan dalam penelitian untuk melihat bagaimana variasi variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = R_2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi
 r = R square

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 45 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PTPN II Kwala Madu. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

a. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	9 orang	28%
2	Laki-Laki	36 orang	72%
	Jumlah	45 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 28 orang (28%) dan laki-laki 36 orang (72%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PTPN II Kwala Madu didominasi jenis kelamin laki-laki hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tigaraksa banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Usia

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	15 orang	40%
2	30 tahun ke atas	30 orang	60%
	Jumlah	45 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa usia karyawan PTPN II Kwala Madu terbanyak adalah usia 30 tahun keatas (60%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Tigaraksa berusia 30 tahun keatas untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan seperti komunikasi kerja dan disiplin perusahaan.

c. Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	2 orang	4%
3	Diploma	5 orang	20%
4	S1	36 orang	72%
5	S2	2 orang	4%
	JUMLAH	45 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 36 orang (72%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PTPN II Kwala Madu lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PTPN II Kwala Madu memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu menerapkan komunikasi kerja dan budaya organisasi dengan baik.

Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel IV.4
Jawaban Responden Variabel Disiplin (X1)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11	27	60	9	20	2	4	2	4	45	100
2	7	16	26	58	8	18	4	9	0	0	45	100
3	10	22	23	51	10	22	2	4	0	0	45	100
4	3	7	26	58	14	31	2	4	0	0	45	100
5	17	38	25	56	2	4	1	2	0	0	45	100
6	8	18	17	38	13	29	7	16	0	0	45	100
7	6	13	17	38	10	22	10	22	2	4	45	100
8	1	2	17	38	18	40	8	18	1	2	45	100
9	20	44	22	49	1	2	2	4	0	0	45	100
10	8	18	33	73	2	4	2	4	0	0	45	100

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 16%, setuju 58%, kurang setuju 18%, tidak setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PTPN II Kwala Madu diberi kebebasan untuk mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan organisasi/perusahaan

- 2) Jawaban responden tentang Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, responden menjawab sangat setuju 11%, setuju 58%, kurang setuju 18%, tidak setuju 8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan harapan organisasi membantu mencapai misi perusahaan.
- 3) Jawaban responden tentang Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 54%, kurang setuju 22%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan saling bekerjasama dan berkordinasi dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Jawaban responden tentang Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja responden menjawab sangat setuju 6%, setuju 60%, kurang setuju 28%, tidak setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan di PTPN II Kwala Madu selalu memberikan bantuan penjelasan mengenai pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa senang karena pegawai di lembaga ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik., responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 45%, kurang setuju 4%, tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan selalu mengawasi setiap pekerjaan karyawannya.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di lembaga ini di akui oleh atasan., responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 34%, kurang setuju 26%, tidak setuju 14%. Hal

ini menunjukkan bahwa selalu memberikan solusi kepada karyawan yang menghadapi masalah dalam pekerjaannya.

- 7) Jawaban responden tentang Hasil yang saya dapatkan sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya, responden menjawab sangat setuju 11%, setuju 40%, kurang setuju 20%, tidak setuju 20%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah bekerja secara tepat waktu
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu karena saya mempunyai tujuan bekerja pada perusahaan tersebut., responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 34%, kurang setuju 46%, tidak setuju 16%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh PTPN II Kwala Madu.
- 9) Jawaban responden tentang Saya akan bekerja ekstra keras jika pimpinan perusahaan mengawasi pekerjaan yang saya lakukan., responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 34%, kurang setuju 46%, tidak setuju 16%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh PTPN II Kwala Madu.
- 10) Jawaban responden tentang Perusahaan menerapkan peraturan tentang penghargaan dan sanksi secara adil kepada semua karyawan, responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 34%, kurang setuju 46%, tidak setuju 16%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah

memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh PTPN II Kwala Madu.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari disiplin dijawab responden setuju hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang diterapkan oleh PTPN II Kwala Madu sudah berjalan dengan baik.

Tabel IV.5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Komunikasi kerja (X2)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	19	27	51	7	13	1	2	0	0	45	100
2	20	38	19	36	3	6	3	6	0	0	45	100
3	7	13	34	64	2	4	2	4	0	0	45	100
4	7	13	25	47	10	19	2	4	1	2	45	100
5	20	38	18	34	6	11	1	2	0	0	45	100
6	13	25	23	43	7	13	2	4	0	0	45	100
7	20	38	19	36	3	6	3	6	0	0	45	100
8	7	13	34	64	2	4	2	4	0	0	45	100
9	7	13	25	47	10	19	2	4	1	2	45	100
10	11	21	25	47	7	13	2	4	0	0	45	100

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Bawahan Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain dengan baik, responden menjawab sangat setuju 24%,

setuju 58%, kurang setuju 16%, tidak setuju 2%. Dari hasil jawaban responden tersebut dapat dilihat bahwa karyawan tidak ingin keluar dari PTPN II Kwala Madu.

2. Jawaban responden tentang Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya., responden menjawab sangat setuju 46%, setuju 40%, kurang setuju 4%, tidak setuju 8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki komitmen terhadap organisasi yang baik.
3. Jawaban responden tentang Sikap atasan Saya dalam menyampaikan informasi sangat bersahabat responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 74%, kurang setuju 4%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap bekerja di PTPN II Kwala Madu karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain
4. Jawaban responden tentang Atasan saya menggunakan ekspresi yang wajar dalam menyampaikan informasi., responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 52%, kurang setuju 26%, tidak setuju 6%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa PTPN II Kwala Madu memberikan penghasilan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.
5. Jawaban responden tentang Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang member dukungan yang cukup kepada saya., responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 42%, kurang setuju 12%, tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Tigaraksa sudah dapat berjalan dengan baik dalam memperhatikan segala kebutuhan karyawannya.

6. Jawaban responden tentang Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan., responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.
7. Jawaban responden tentang Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan., responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.
8. Jawaban responden tentang Saya senang dengan atasa yang memperlakukan bawahannya dengan baik, responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.
9. Jawaban responden tentang Komunikasi antar pegawai didalam lingkup kantor terjalin dengan baik., responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.
10. Jawaban responden tentang informasi dari pimpinan dapat saya pahami dengan baik, responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari komunikasi kerja dijawab responden setuju hal ini menunjukkan bahwa sudah memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan karena perusahaan sudah memberikan pendapatan, fasilitas, dan jaminan kepada karyawan.

Tabel IV.6
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	24	25	56	7	16	2	4	0	0	45	100
2	20	44	22	49	1	2	2	4	0	0	45	100
3	8	18	33	73	2	4	2	4	0	0	45	100
4	6	13	24	53	11	24	4	9	0	0	45	100
5	17	38	20	44	8	18	0	0	0	0	45	100
6	13	29	21	47	10	22	1	2	0	0	45	100
7	26	58	17	38	2	4	0	0	0	0	45	100
8	8	18	33	73	4	9	0	0	0	0	45	100
9	20	44	19	42	3	7	3	7	0	0	45	
10	7	16	34	76	2	4	2	4	0	0	45	

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk ,mencapi hasil yang

maksimal., responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 25%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PTPN II Kwala Madu diberikan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan.

2. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan., responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaan karyawan di PTPN II Kwala Madu selalu dinilai baik oleh pimpinan.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PTPN II Kwala Madu dapat mengerjakan tugas diluar tugas pokok dari perusahaan.
4. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan., responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat bekerja, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu memberikan masukan terhadap solusi yang dihadapi perusahaan.

6. Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak intruksi dan umpam balik dari atasan saya., responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PTPN II Kwala Madu lebih menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja
7. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah loyal terhadap PTPN II Kwala Madu karena ditempatkan sesuai dengan kemampuan
8. Jawaban responden tentang Saya selalu focus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di kantor atau ruangan., responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa PTPN II Kwala Madu mengutamakan karyawan yang memiliki kejujuran dan ketepatan kerja.

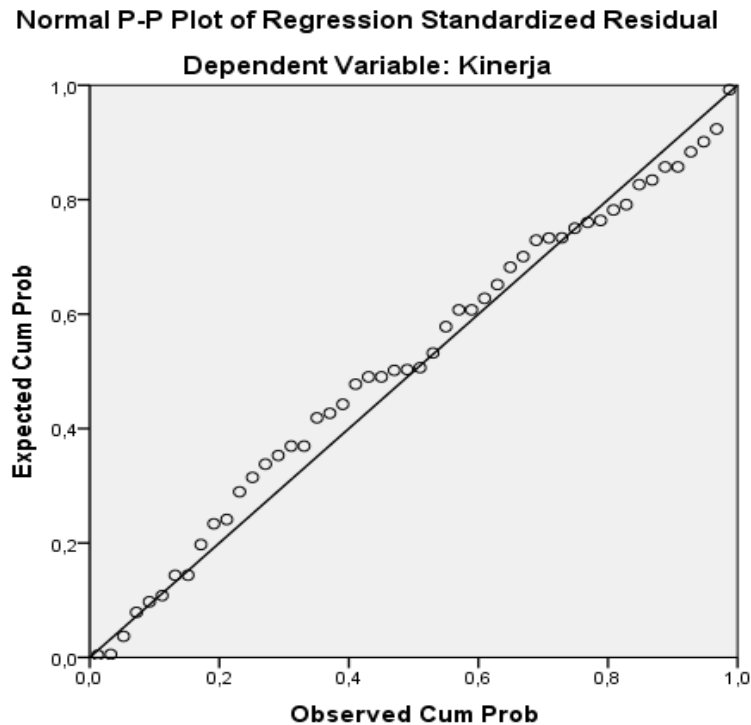
Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari kinerja dijawab responden setuju hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PTPN II Kwala Madu sudah baik karena karyawan tersebut sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.7
Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

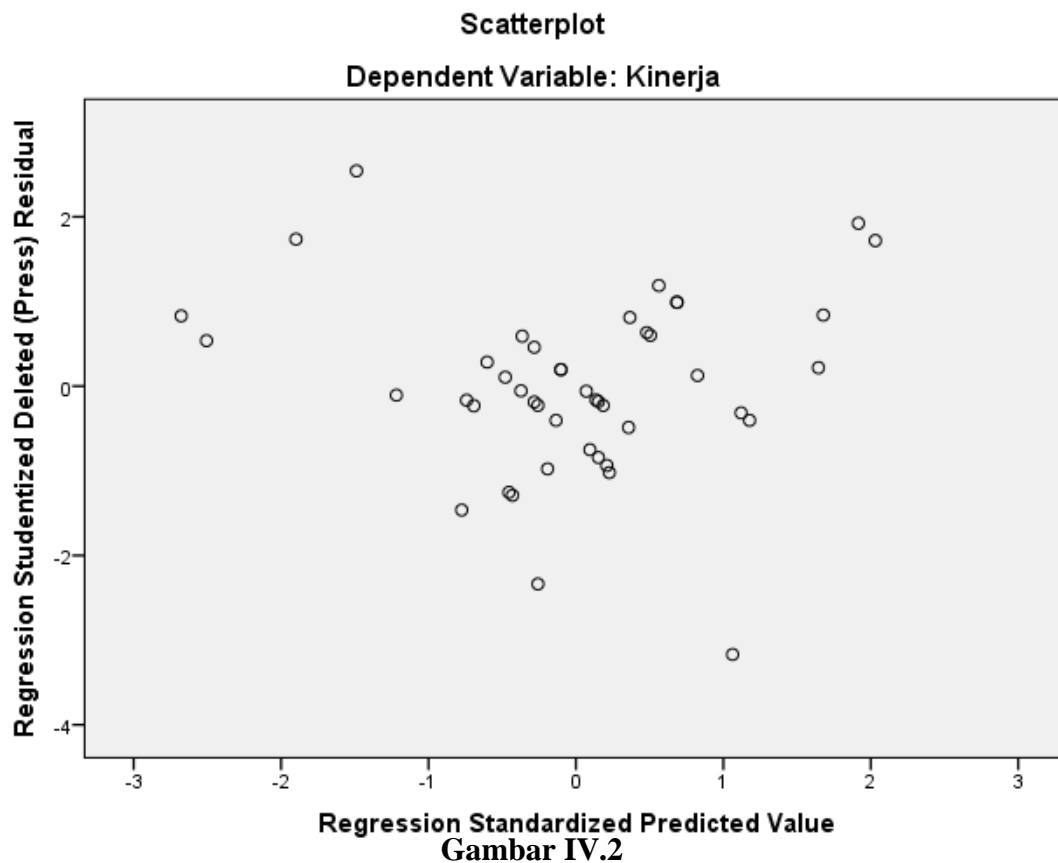
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	,988	1,012
	Komunikasi	,988	1,012

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.7 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 4.1



Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil

pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 22 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel IV.8
Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,131	2,912		3,136	,003
	Disiplin	,131	,060	,186	2,159	,037
	Komunikasi	,467	,051	,791	9,188	,000

Berdasarkan tabel IV.8 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,131 + 0,131X_1 + 0,467X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = disiplin

X2 = komunikasi kerja

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 9,131 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, maka nilai kinerja sebesar 9,131 atau dengan kata lain jika variabel disiplin dan komunikasi kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 0,162.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,131 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PTPN II Kwala Madu. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,131.
3. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,467 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komunikasi kerja (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PTPN II Kwala Madu. Hal ini menunjukkan bahwa ketika komunikasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,467.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri disiplin dan komunikasi kerja dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka $H_0 = \text{diterima}$, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka $H_0 = \text{ditolak}$, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 = \text{ditolak}$ sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 = \text{diterima}$ sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV.9
Uji t
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,131	2,912		3,136	,003
	Disiplin	,131	,060	,186	2,159	,037
	Komunikasi	,467	,051	,791	9,188	,000

Berdasarkan tabel IV.9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin (0,037) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{\text{hitung}} = 2,159 > t_{\text{tabel}}$ ($n-k=45-3=42$) 2,008. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel disiplin. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu.

2. Nilai signifikansinya untuk variabel komunikasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 9,188 > t_{tabel}$ ($n-k=45-3=42$) 2,008. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel komunikasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

- 1). Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh disiplin dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

H_1 : ada pengaruh disiplin dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

- 2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H_0 diterima dan H_a Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a Diterima

Tabel IV.10
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,675	2	113,837	47,280	,000 ^b
	Residual	101,125	42	2,408		
	Total	328,800	44			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (47,280) > F_{tabel} 3,20 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=45-3=42$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel IV.11
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,692	,678	1,55169

Berdasarkan tabel IV.11 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,831, artinya kontribusi disiplin dan komunikasi kerja sebesar 83,1% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,692 (69,2%) artinya 69,2% variabel disiplin (X1) dan komunikasi kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 30,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,678 (67,8%), sehingga dapat dikatakan bahwa 67,8% variasi variabel independen yaitu disiplin dan

komunikasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel disiplin (0,037) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,159 > t_{tabel}$ (n-k=45-3=42) 2,008. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel disiplin. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu..

Menurut Moorhead dan Griffin (2015, hal.87) Disiplin adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Arianty (2015) yang berkesimpulan ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai, artinya jika semakin tinggi disiplin karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga. Hasil penelitian Wardani (2016) dan Amah (2017) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel komunikasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 9,188 > t_{tabel}$ ($n-k=45-3=42$) 2,008. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel komunikasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu.

Meyer dan Allen (2018, hal;31) “komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Hasil penelitian Wjayanti (2016) Komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian komunikasi kerja secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.

Hasil penelitian Nurandini (2017) dan Sapitri (2016) menunjukkan bahwa Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin dan Komunikasi kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (47,280) $> F_{tabel}$ 3,20 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=45-3=42$). Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Sari (2015) yang berkesimpulan, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.

Ruslan (2015) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian punishment terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian Arianty (2014) ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel disiplin. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel komunikasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu.
3. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan komunikasi kerja dan disiplin yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PTPN II Kwala Madu

2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan komunikasi kerja yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
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*. *Katalogos*, 2 (1), 135-145.
- Ardiansyah, O. D. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Bisnis dan Manajemen*, Vol.3 (No.1), 16-30.
- Astutik, M. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang . Bisnis Manajemen dan Perbankan*, 2 (2), 141-159.
- Atmojo, R. W., Muizu, W. Z., & Evita, S. N. (2017). *Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorall anchor Rating Scale Dan Management*. 9 (1), 18-32.
- Erisna, N., & Patmarina, H. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. LAUT SELATAN JAYA DI BANDAR LAMPUNG*. *Jurnal manajemen dan bisnis* , 3, 19-37.
- Ernika, D. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INTI TRACTORS SAMARINDA*. *ILMU KOMUNIKASI*, Vol.4 (No.2), 87-101.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manusia Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fitasari, D. N. (2015). *Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Perpustakaan Institut Teknologi Bandung*. *Kajian Informasi*, Vol.3 (No.2), 205-220.
- Hasibuan, M. S. (2007). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hanggraeni, Dewi (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Ismail, F. (2013). *Statistika untuk penelitian pendidikan dan ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: Prenemedia Group.
- Juliandi, Azuar (2013). *“Metodologi Penelitian Kuantitatif”* .Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)* , 405-425.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Lestari, S. P., & Samodro, C. A. (2018). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Atasan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BMT Fosilatama. Vol.1 (No.2)*.
- Mangkunegara, P. A. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spritual Manajemen Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Permatasari, D. (2016). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Komunikasi Terapeutik Bidan Puskesmas Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan Dipuskesmas Kota Semarang Tahun 2016. 4 (2), 2356-3346*.
- Prihantinta, T., & Srimiatun. (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. Vol 1 (No1), 19-28*.
- Prihantoro, Bambang. *Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi, Vol.6 (No.2)*
- Purwanto, Djoko. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*. Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rofi, A. N. (2012). *Pengaruh Disiplin Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT.LEO AGUNG RAYA SEMARANG. Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol.3 (No.1), 1-21*.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Jakarta: Kencana
- Sutrisno Edy, (2010). *“Budaya Organisasi.”* Kencana, Jakarta
- Sugiyono, (2012). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung : Alfabeta.
- Sariyathi, N. K., & Mariani, L. M. (2017). *Pengaruh Motivasi Komunikasi Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Penguyangan Di Denpasar. Manajemen, Vol.6 (No.7), 3540-3569*.
- Setyawan, A. (2018). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun. Of Accounting dan Management Innovation, 2 (1), 67-89*.

- Soepeno, D., Taroreh, R. N., & Sumaki, W. J. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTENGGGO AREA MANADO. Berkala Ilmiah Efisiensi, 15 (5), 538-549.*
- Sudia, Y., Komara, A. T., & Soleha, L. K. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship, 6 (1), 39-50.*
- Susanti, I. P., & Pangarso, A. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Manajemen Teori Dan Terapan, Vol.9 (No.2), 145-160.*
- Susanto, E. M., & Suwondo, I. D. (2015). *Hubungan Lingkungan Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. Manajemen Dan Kewirausahaan , Vol.17 (No.2), 134-144.*
- Sugiyono, (2017). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*. Bandung :Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Ofiset.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis , 15 (1), 27-36.*
- Utami, H. N., & Afianto, I. D. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Administrasi Bisnis, 50 (6), 58-67.*
- Utami, H. N., Hamid, D., & Rahmawati, A. H. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Adminitrasi Bisnis, Vol 6 (No 2), 1-9*
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.