

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

NAMA : YULIA PARAMITA SIRAIT
NPM : 1505160541
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 16 Mei 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : YULIA PARAMITA SIRAIT
NPM : 1505160541
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN.

Dinyatakan : (B.A.) lulus ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

PENGUJI II

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M. Si)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : YULIA PARAMITA SIRAIT

NPM : 1505160541

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
III (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, April 2019

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : YULIA PARAMITA SIRAIT
NPM : 1505160541
Konsentrasi : MSOM (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/~~Ekonomi
Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 30 Novermber 2018

Pembuat Pernyataan .



NB :

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

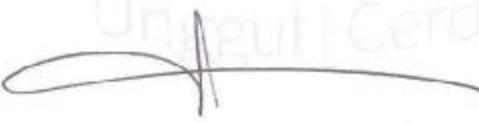
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : YULIA PARAMITA SIRAIT
 N.P.M : 1505160541
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|---------------|---|-------|------------|
| 18 04 2019 | HASIL PEMBAHASAN HARUS DIKAITKAN DENGAN TEORI JURNAL DAN SKRIPSI SBG RUJUKAN DAN DIJELASKAN BAGAIMANA KAITANNYA | | |
| | ABSTRACT DI PERBAIKI | | |
| | KESIMPULAN & SARAN | | |
| | DAFTAR PUSTAKA, LAMPIRAN BERKAS SIDANG | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| 29 2019 04 | Acc ikut sidang meja hijau | | |

Pembimbing Skripsi

Medan, April 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen


 WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si


 JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

Yulia Paramita Sirait, NPM. 1505160541. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. 2019

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dan Apakah ada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara III (Persero) Medan, sedangkan sample penelitian diambil dari sebahagian populasi dengan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai thitung $5.772 > ttabel 1.992$, dan variabel Disiplin (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan Kinerja (Y) dengan nilai thitung $7.035 > ttabel 1.992$. Berdasarkan uji secara simultan variabel Komunikasi dan Disiplin juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai fhitung $138.639 > ftabel 3.119$ dan nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,787. Hal ini memiliki arti bahwa 78,70% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin (X2). Sedangkan sisanya sebesar 21,90% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini. Penulisan Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Proposal yang berjudul :**“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nusantara III (Persero) Medan”** Dalam penulisan Skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Ayahanda Muhammad Yusuf dan Ibunda Amrina Yusro tersayang yang memberikan motivasi, dukungan, dan do'a. Terima kasih atas segalanya Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Amin ya rabbal 'alamin.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin Hsb, S.E., M.Si Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Terima kasih Kepada teman-teman kelas G manajemen Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun Skripsi ini, Siska Meiliana, Nazla Safrina Putri, Adilah dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

11. Terimakasih kepada Seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan khususnya kepada Bagian Umum yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
12. Terimakasih kepada Wan Ramadhan Heriyan yang telah memberikan motivasi dan semangat.
13. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi atas penulisan Skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih.

Akhirnya penulis mengharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis,

YULIA PARAMITA SIRAIT
NPM : 1505160541

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan dan Rumusah Masalah..... | 6 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORITIS | 9 |
| A. Uraian Teori | 9 |
| 1. Kinerja | 9 |
| a. Pengertian Kinerja | 9 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ... | 10 |
| c. Penilaian Kinerja | 11 |
| d. Indikator Kinerja Karyawan | 12 |
| 2. Komunikasi | 13 |
| a. Pengertian Komunikasi | 13 |
| b. Proses Komunikasi | 14 |

| | |
|--|-----------|
| c. Jenis-jenis Komunikasi | 15 |
| d. Hambatan Komunikasi | 16 |
| e. Indikator Komunikasi..... | 17 |
| 3. Disiplin Kerja | 18 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja | 18 |
| b. Pentingnya Disiplin Kerja | 19 |
| c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 21 |
| d. Macam-macam Disiplin Kerja..... | 22 |
| e. Indikator Disiplin Kerja | 22 |
| B. Kerangka Konseptual | 23 |
| C. Hipotesis..... | 27 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 28 |
| A. Pendekatan Penelitan | 28 |
| B. Defenisi Operasional | 28 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 31 |
| D. Populasi Dan Sampel..... | 31 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| F. Teknik Analisa Data | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 44 |
| A. Hasil Penelitian | 44 |
| 1. Deskripsi Hasil Penelitian | 44 |
| 2. Hasil Analisis Karakteristik Responden | 45 |
| 3. Deskripsi Variabel Penelitian | 47 |
| B. Analisis Data Penelitian..... | 53 |

| | |
|---|-----------|
| 1. Uji Asumsi Klasik..... | 53 |
| b. Uji Multikolinieritas..... | 55 |
| c. Uji Heterokedastisitas | 56 |
| 2. Uji Regresi Linier Berganda | 58 |
| 3. Pengujian Hipotesis | 59 |
| 4. Uji F (Simultan)..... | 61 |
| 5. Uji Determinasi..... | 62 |
| C. Pembahasan | 63 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 66 |
| A. Kesimpulan | 66 |
| B. Saran | 67 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel III.1 : Definisi Operasional Penelitian | 29 |
| Tabel III.2 : Jadwal Kegiatan Penelitian..... | 31 |
| Tabel III.3 : Daftar Populasi dan Sampel..... | 33 |
| Tabel III.4 : Penilaian Skala Likerts | 34 |
| Tabel III.5 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja..... | 36 |
| Tabel III.6 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Komunikasi..... | 36 |
| Tabel III.7 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Disiplin Kerja..... | 37 |
| Tabel III.8 : Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 39 |
| Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likerts | 44 |
| Tabel IV.2. : Karakteristik Responden berdasarkan jenis Kelamin | 45 |
| Tabel IV.3. : Karakteristik Responden berdasarkan Usia..... | 46 |
| Tabel IV.4. : Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan | 46 |
| Tabel IV.5. : Penyajian Data Variabel (X_1) | 47 |
| Tabel IV.6 : Penyajian Data Variabel (X_2) | 50 |
| Tabel IV.7 : Penyajian Data Variabel (Y) | 52 |
| Tabel IV.8 : Multikolinearitas..... | 56 |
| Tabel. IV.9 : Regresi Linear Berganda..... | 58 |
| Tabel. IV.10 : Uji t (hipotesis 1)..... | 59 |
| Tabel. IV.11 : Uji t (hipotesis 2)..... | 60 |
| Tabel. IV.12 : Uji F | 61 |
| Tabel. IV.13 : Koefisien Determinasi | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar II.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja..... | 24 |
| Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja..... | 25 |
| Gambar II.3 Paradigma Konseptual Penelitian | 26 |
| Gambar IV.1 Uji Normalitas P-P Plot Standardized | 55 |
| Gambar IV.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas..... | 57 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam persaingan era globalisasi saat ini, keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat berperan penting dan lebih strategis dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah seseorang yang mampu memberikan sumbangan usaha dalam pencapaian tujuan organisasi yang memberikan unsur masukan seperti, modal, tanah, alat produksi dan sumber lainnya, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat penting dalam perusahaan. Karyawan salah satu sebagai sumber daya manusia yang utama di perusahaan yang dituntut untuk menciptakan dan mengembangkan perusahaan agar lebih maju buat kedepannya. Untuk itu kinerja karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Menurut Arianty, dkk (2016, hal. 15) manajemen sumber daya manusia juga berperan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasinya yang mengatur untuk masalah-masalah yaitu dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan tenaga kerja, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja.

Peran SDM ini sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia sangat sulit, tenaga kerja manusia selain mampu, terampil juga tidak kalah pentingnya adalah kemauan dan kesungguhan mereka dalam bekerja yang efektif dan efisien. Menurut Arianty, dkk (2016, hal. 161) budaya organisasi adalah sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai, norma-norma, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dianut perusahaan kepada karyawannya. Budaya organisasi ini akan mempengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan dari dirinya yang memiliki nilai dan tujuan dari organisasi tersebut. Jika budaya organisasi ini dapat diterima oleh karyawan dengan baik dan mengikuti budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan berusaha meningkatkan komitmen pada diri karyawan tersebut. Kepemimpinan, pengawasan, motivasi, fasilitas, disiplin, komunikasi, kemampuan, dan kepuasan kinerja juga harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, karena semua ini berhubungan erat dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja, komunikasi dan disiplin merupakan masalah penting yang perlu di angkat, karena komunikasi dan disiplin dari kinerja karyawan tidak memenuhi standarisasi yang akan mempengaruhi tujuan dan kualitas perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang suka datang tidak tepat waktu, kurangnya komunikasi kepada pimpinan maupun karyawan lainnya dan memiliki hasil kerja yang kurang optimal.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak di bidang pengelolaan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha ini mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel) dan produk hilir karet. Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) memiliki 12 paradigma baru dan 7 strategi bisnis yang saling mendukung agar tercapai tujuan yaitu menjadi perusahaan perkebunan terbaik dengan *team work* yang solid dan inovatif di tunjang *green technology*, *green business* dan ramah lingkungan. Memiliki 5 tata nilai yang mampu mengimbangi *teknologi* yang berkembang, agar selalu menjadi yang terdepan dalam peningkatan usaha.

Berbagai permasalahan yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, diantaranya adalah masalah kinerja dimana sebagian karyawan masih kurang baik hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan karyawan belum dapat mengoptimalkan hasil kerja yang telah dilakukan yang disebabkan oleh beberapa hal yang berkaitan dengan prosedur kerja maupun aturan yang berlaku.

Adapun masalah yang berkaitan dengan komunikasi dimana timbulnya salah paham dan konflik diantara para karyawan, disebabkan komunikasi juga belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari kurangnya waktu pemimpin dan bawahan untuk sama-sama bertukar pikiran menyelesaikan masalah yang ada, jaranganya karyawan diajak berdiskusi atau rapat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluh kesah karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin dimana terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat, bahkan sebelum waktunya pulang sudah terlihat beberapa karyawan yang pulang terlebih dahulu.

Masalah kepemimpinan dimana pemimpin kurang maksimal dalam memberikan arahan kepada karyawannya tentang pekerjaan yang akan dilakukan sehingga terkadang karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan aturan dari organisasi maupun manajemen perusahaan.

Berdasarkan beberapa fenomena masalah yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti ini komunikasi, disiplin dan kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015:269) kinerja merupakan salah satu harapan terbesar dalam diri pimpinan terhadap karyawan ketika melakukan pekerjaannya sehingga keunggulan perusahaan dalam bersaing tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja optimal. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Mulyadi (2011 hal. 337) kinerja adalah keberhasilan personal tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Sementara komunikasi menurut Bangun (2012, hal. 360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain.

Sedangkan menurut Oktarina dan Abdullah (2017, hal. 3) komunikasi adalah suatu proses. Komunikasi sebagai suatu proses artinya bahwa komunikasi merupakan serangkaian tindakan atau peristiwa yang terjadi secara berurutan (ada tahapan atau sekuensi) erat berkaitan satu sama lainnya dalam kurun waktu tertentu.

Disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar yang ditetapkan dalam disiplin kerja tersebut (Fahmi, 2016:65).

Berdasarkan fenomena permasalahan yang disampaikan di atas mengenai penurunan kinerja, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, kedisiplinan yang tidak teratur dan kepemimpinan yang tidak maksimal, dan peneliti hanya membatasi masalah yang akan diteliti atau membahas nya dalam judul: **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang penelitian di atas maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih terdapat komunikasi yang tidak terjalin dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang tertunda dan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan.
2. Masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan pulang lebih cepat.
3. Kinerja sebagian karyawan masih kurang baik, dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh - sungguh.
4. Kepemimpinan yang kurang maksimal dalam memberikan arahan kepada karyawannya dalam pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan dari sekian banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mulai dari komunikasi, disiplin dan kepemimpinan. Penulis hanya membatasi masalah tentang komunikasi dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Apakah komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dilakukan oleh peneliti, yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya dibidang kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan.

b. Bagi praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya penelitian

Manfaat bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dapat di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap pekerjaan yang dilaksanakan untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam mencapai visi, misi serta tujuan operasional perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2018, hal. 181) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang”.

Menurut Fahmi (2016, hal. 137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Poltak (Bintoro, dkk, 2017, hal. 105) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, serta perilaku kerja yang diperoleh dalam suatu organisasi yang baik selama satu periode waktu dengan kemampuan karyawan dan keahliannya untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi dalam perusahaan itu akan mudah dicapai secara bersama-sama.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (Rismawati dkk, 2018, hal. 3) adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan perusahaan.

Menurut Tarwaka (2008, hal. 95) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (Fahmi, 2007, hal. 155) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor pribadi, faktor kepemimpinan, faktor team, faktor sistem kerja, faktor situasi.

Menurut Siswanto (2009, hal.292) berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para pegawai atau karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: Frekuensi kehadiran, teladan pimpinan, ketaatan dalam standar kerja, keselamatan dalam bekerja, ketaatan dalam peraturan kerja, etika kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kemauan, teknologi, kompetensi, kepemimpinan, bekerja dalam team, situasi atau suasana dalam bekerja, ketaatan dalam peraturan standar kerja dan etika dalam kerja.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2018, hal. 196), penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007, hal. 153), juga menyatakan bahwa “Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai.”

Menurut Hasibuan (Yani, 2012, hal. 118) penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan setiap karyawan.

Sementara menurut Arianty, dkk (2016, hal. 144) penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan, penilaian kinerja ini dapat dilakuakn dengan cara penilaian kinerja formatif, dan penilaian kinerja sumatif.

Berdasarkan penilaian kinerja dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah salah satu fungsi SDM yang mengikuti standar kualitas atau kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan serta menegvaluasikan kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan dengan cara penilaian formatif dan sumatif.

d. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2010, hal. 180) bahwa indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, kehandalan kerja, sikap.

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Wibowo (2014, hal. 85-88) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau performance indicator kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measure), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu: tujuan, standart, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 114) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan.

Sedangkan menurut Kasmir (2018, hal. 209) indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

Berdasarkan indikator kinerja dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah indikator yang mengukur kinerja karyawan dengan kualitas, kuantitas, kehandalan kerja, standar, umpan balik, alat, peluang, ketepatan waktu dan keselamatan dalam bekerja.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Pengertian atau defenisi komunikasi adalah bermacam – macam, sebagaimana yang dikemukakan masing – masing orang. Namun apa yang dikemukakan tersebut hanyalah untuk memberi batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi.

Menurut Handoko (2017, hal. 270) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebgainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tersebut (membaca, menulis,

mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Menurut Newman dan Summer (Daulay, dkk, 2016, hal. 146) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penukaran fakta, ide, opini, atau emosi melalui kata-kata, surat-surat, simbol-simbol, atau pesan. Dalam organisasi, komunikasi merupakan cara bagi anggota organisasi untuk saling memahami dan saling mengerti.

Menurut Usman (2016, hal. 470) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015, hal. 156) komunikasi adalah suatu proses di mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain yang melalui dari bermacam-macam simbolis, bisa secara verbal maupun non verbal. Sehingga dapat menciptakan pertukaran informasi secara baik kepada orang lain.

b. Proses Komunikasi

Proses Komunikasi dapat dilihat dari unsur-unsur yang berkaitan dengan siapa pengirimnya (komunikator), apa yang dikatakan atau dikirimkan (pesan), saluran komunikasi apa yang digunakan (media), ditujukan untuk siapa (komunikan), dan apa akibat yang akan ditimbulkannya (efek).

Menurut Daulay, dkk (2016, hal. 148) ada tujuh unsur pokok dalam proses komunikasi yaitu: pengirim (*sender*), pesan (*message*), penerima (*receiver*), penyandian (*encoding*), saluran komunikasi (*communication channel*), pengartian sandi (*decoding*), umpan balik (*feedback*).

Sementara menurut Lukiati (2009, hal. 83) proses komunikasi adalah proses komunikasi terjadi manakala manusia berinteraksi dalam aktivitas komunikasi, menyampaikan pesan mewujudkan motif komunikasi.

Menurut Bismala, dkk (2015, hal. 142) proses komunikasi yaitu penciptaan gagasan, membuat sandi, pengiriman, penerimaan, mengurai sandi, tindakan, dan umpan balik.

Sedangkan menurut Boove dan Thill (Sutrisna, 2007 hal. 6) *Business Communication Today* menggambarkan proses komunikasi sebagai berikut: pengiriman memiliki ide / gagasan, ide diubah menjadi sasaran, pemindahan pesan, penerima menerima pesan, penerima pesan bereaksi dan mengirimkan umpan balik.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa proses komunikasi adalah proses terjadinya manakala manusia berinteraksi dalam aktivitas komunikasi, menyampaikan pesan mewujudkan motif komunikasi dengan pengirim (*sender*), pesan (*message*), penerima (*receiver*), penyandian (*encoding*), saluran komunikasi (*communication channel*), pengartian sandi (*decoding*), dan umpan balik (*feedback*).

c. Jenis Komunikasi

Sistem komunikasi yang dianut oleh perusahaan dalam menjalankan arus komunikasi tergantung dari kompleksitas lingkup kerja dan organisasi tersebut. Pengertian sistem adalah sebagai suatu keseluruhan komponen atau bagian yang saling berinteraksi sedemikian rupa sehingga menjadi suatu kesatuan yang terpadu untuk mencapai komunikasi yang efektif dan efisien. Sistem komunikasi yang dianut oleh organisasi akan langsung mempengaruhi tipe atau jenis komunikasi. Berdasarkan hal ini sistem komunikasi bergantung pada struktur organisasi dan mekanisme koordinasi.

Menurut Purwanto (2011, hal. 5) ada beberapa bentuk komunikasi yang lazim digunakan, yaitu: komunikasi verbal, dan komunikasi non verbal.

Menurut Bismala, dkk (2015, hal. 152) komunikasi yang terjadi dapat di kelompokkan berdasarkan beberapa jenis. Berdasarkan arahnya, komunikasi yang terjadi bisa berbentuk komunikasi kebawah, komunikasi keatas, komunikasi lateral.

Sementara menurut Feriyanto dan Triana (2015, hal. 169) ada beberapa bentuk komunikasi antara lain komunikasi berdasarkan bentuk, berdasarkan sasaran, dan berdasarkan arah pesan.

Sedangkan menurut Arni (2009, hal 4) membagi komunikasi kedalam dua jenis yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis komunikasi memiliki beberapa bentuk yaitu komunikasi verbal, nonverbal, berdasarkan arahnya, bisa berbentuk kebawah dan keatas dan arah pesan.

d. Hambatan Komunikasi

Untuk berkomunikasi secara efektif tidaklah cukup hanya dengan memahami factor–faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi, tetapi juga disertai pemahaman dengan mengenai hambatan – hambatannya. Menurut Sutrisna (2007, hal. 16-17) menyatakan bahwa factor penghambatan dalam komunikasi yang efektif adalah hambatan komunikasi antarmanusia, dan hambatan komunikasi dalam organisasi.

Menurut Rosady (2008, hal. 9-10) hambatan dalam komunikasi adalah hambatan dalam proses penyampaian, hambatan secara fisik, hambatan semantik, hambatan sosial.

Menurut Bismala, dkk (2015, hal. 156) hambatan komunikasi meliputi, hambatan teknis, hambatan semantik, dan hambatan manusiawi.

Sedangkan menurut Daulay, dkk (2016, hal. 151) hambatan komunikasi meliputi hambatan organisasi, dan hambatan antar manajer.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hambatan komunikasi meliputi hambatan dalam proses penyampaian, hambatan secara fisik, hambatan semantik, hambatan sosial, hambatan manusiawi, hambatan organisasi dan hambatan antar manajer.

e. Indikator Komunikasi

Menurut Parulian dan Thoha (2008, hal. 28), indikator komunikasi meliputi: pengetahuan (*know ledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*).

Menurut Suranto (2007, hal. 10–11) indikator komunikasi antara lain: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan.

Menurut Charoenngam (Mas'ud, 2004, hal 74) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi yaitu: bijaksana dan kesopanan, penerimaan umpan balik, berbagi informasi, memberikan informasi tugas, dan mengurangi ketidakpastian tugas.

Sedangkan menurut Bismala, dkk (2015, hal. 154) indikator komunikasi antara lain yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hambatan yang makin baik, tindakan.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator komunikasi yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, berbagi informasi, bijaksana dan kesopanan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 97) “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hamali (2016, hal. 215) disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap,

tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Siagian (2013, hal. 305) disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (Poltak, 2012, hal. 238) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah alat yang digunakan para manajer untuk komunikasi dengan karyawan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ditetapkan dalam perusahaan atau organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dan membentuk pelatihan dan pengetahuan kepada karyawan untuk bisa bekerja secara sukarela dan kooperatif demi meningkatkan prestasi kerjanya dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87) keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal

mungkin dengan cara mencegah pemborosa waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang labat atau awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Hasibuan (Hartatik, hal.184) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Siswanto (2009, hal. 32) mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja sebagai pembentukan sikap kedali diri yang positif, pengendalian kerja, dan perbaikan sikap

Sedangkan Menurut Patricia (2007, hal. 216-218) Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Seiring dengan meningkatnya perselisihan di tempat kerja saat ini, anda harus memastikan bahwa anda cermat dalam melaksanakan disiplin. Yang terbaik adalah mendokumentasikan segala sesuatu dengan teliti.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat penting untuk meningkatkan efisiensi, mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya dan sebagai pembentukan sikap pengendalian diri yang positif serta mendokumentasikan segala sesuatu yang diteliti.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

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

Menurut Siswanto (2009, hal. 292) berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para pegawai atau karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: frekuensi kehadiran, teladan pimpinan, ketaatan dalam standar kerja, keselamatan dalam bekerja, ketaatan dalam peraturan kerja, dan etika kerja.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 198) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut : ketepatan waktu, menggunakan alat kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

Sedangkan Helmi (Hartatik, 2018, hal. 197) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi, pengawasan pimpinan, kehadiran, keteladanan pimpinan, keselamatan dalam bekerja, ketaatan dalam peraturan kerja, etika dalam bekerja serta mampu melaksanakan tanggung jawab yang tinggi.

d. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif.

Menurut Hartatik (2018, hal. 190) ada beberapa macam-macam disiplin yaitu disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin progresif.

Sementara menurut Agustini (2016, hal. 7-8) menyatakan bahwa disiplin mempunyai tiga macam bentuk, yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

Sedangkan menurut Poltak (2012, hal. 239) terdapat dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa macam-macam disiplin adalah disiplin yang mempunyai preventif, korektif, disiplin dalam diri, kelompok dan disiplin progresif.

e. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2011, hal. 94) adalah sebagai berikut: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan

perusahaan, taat terhadap tingkah laku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Menurut Handoko (Hamali, 2016, hal. 216) indikator disiplin terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin progresif.

Menurut Agustini (2011, hal.73), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Sementara menurut Hasibuan (2012, hal.194) pada dasarnya banyak indicator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, yaitu: tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, keselamatan dalam bekerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap tingkah laku dalam pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan, tingkat kewaspadaan atau keselamatan dalam bekerja, dan etika kerja.

B. Kerangka Konseptual

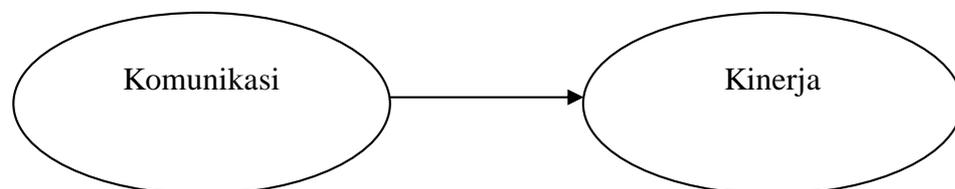
1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, ide, pengertian dari pengirim (sender) kepada penerima pesan (receiver) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan yang dimaksud melalui komunikasi berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dapat saling berhubungan secara efektif dan efisien. Dalam penelitian yang dilakukan

oleh Dirgantara (2017) menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lancar Jaya Kota Kediri. Penelitian yang dilakukan oleh Shintia dan Rachmiyati (2016) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS Politeknik Negeri Banjarmasin.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alam (2014) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa jika kemampuan komunikasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Sebaliknya jika kemampuan komunikasi pegawai turun, maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Maka komunikasi berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada II.1 dibawah ini :



Gambar II.1

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Poltak (2018, hal. 335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Jika bekerja sesuai dengan aturan,

maka akan tercapai kinerja pegawai yang baik. Dapat dijelaskan hasil penelitian terdahulu oleh Sarippudin dan Rina (2017) disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Dapat dijelaskan hasil penelitian oleh Jufrizen (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh Arianty (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada BRI Cabang Putri Hijau Medan.



Gambar II.2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

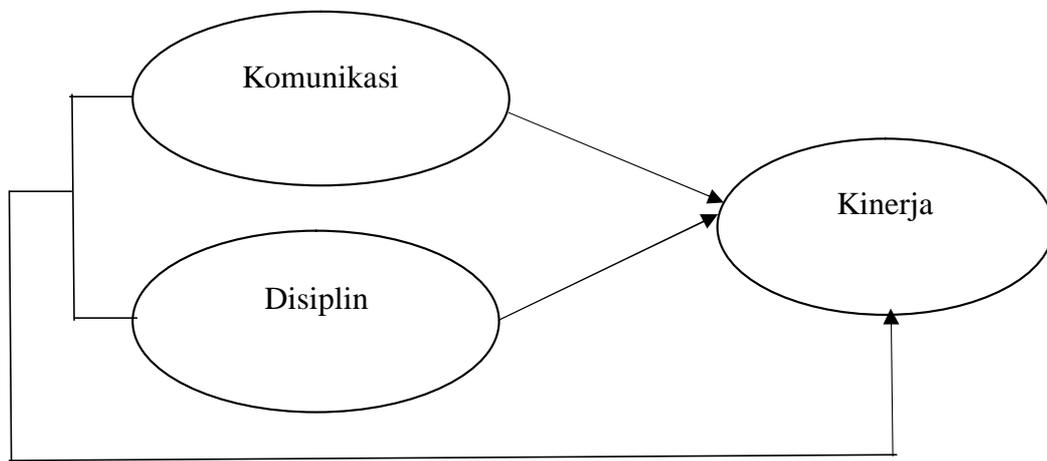
3. Pengaruh Antara Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

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

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Restu (2015) yang berjudul : “ Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Coco-cola)”. Menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi dan Taufik (2019) dengan judul “*The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance.*” *Communication is important for a company because communication is a major tool for company employees to be able to cooperate in the activities of the management, which is to achieve corporate objectives previously set.*

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



Gambar II.3

Paradigma Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Komunikasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, hal 8) penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kinerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Defenisi Operasional

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu komunikasi, disiplin dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut.

Tabel III.1
Defenisi Operasional

| No | Variabel | Defenisi Konseptual | Definisi Operasional | Indikator | Skala | Butir Pertanyaan |
|----|-----------------|---|---|--|-------|----------------------------------|
| 1 | Kinerja (Y) | Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, serta perilaku kerja yang diperoleh dalam suatu organisasi yang baik selama satu periode waktu dengan kemampuan karyawan dan keahliannya untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi dalam perusahaan itu akan mudah dicapai secara bersama-sama. (Mangkunegara, 2013 hal 67; Kasmir, 2018 hal 181; Fahmi, 2016 hal 137; Bintoro, 2017 hal 105) | indikator kinerja adalah indikator yang mengukur kinerja karyawan dengan kualitas, kuantitas, kehandalan kerja, sikap, standar, umpan balik, alat, peluang, ketepatan waktu dan keselamatan dalam bekerja. (Sutrisno, 2010 hal 180; Wibowo, hal 85; Moehariono, 2012, hal 114; Kasmir, 2018, hal 209) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kehandalan kerja 4. Sikap 5. Alat | 1-5 | 1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10 |
| 2 | Komunikasi (X1) | komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain yang melalui dari bermacam-macam simbolis, bisa secara verbal maupun non verbal. Sehingga dapat menciptakan pertukaran informasi secara baik kepada orang lain. (Handoko, 2017 hal 270; Daulay, dkk hal 146; | indikator komunikasi yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, berbagi informasi, bijaksana dan kesopanan. (Parulian dan Thoha, 2008 hal 28; Suranto, 2007 hal 10; Mas'ud, 2004 hal 74; Bismala, dkk, 2015 hal 154) | 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 4. Kebijaksanaan 5. Kesamaan | 1-5 | 1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10 |

| | | | | | | |
|---|---------------|--|--|---|-----|-------------------------|
| | | Usman, 2016 hal 470; Feryanto, dkk hal 156) | | | | |
| 3 | Disiplin (X2) | disiplin adalah alat yang digunakan para manajer untuk komunikasi dengan karyawan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ditetapkan dalam perusahaan atau organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dan membentuk pelatihan dan pengetahuan kepada karyawan untuk bisa bekerja secara sukarela dan kooperatif demi meningkatkan prestasi kerjanya dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. | indikator disiplin meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap tingkah laku dalam pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan, tingkat kewaspadaan atau keselamatan dalam bekerja, dan etika kerja. (Sutrisno, 2011 hal 94; Hamali, 2016 hal 216; Fauzia, 2011 hal 73; Hasibuan, 2012 hal 194) | 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya 5. Taat dalam etika kerja | 1-5 | 1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10 |

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian : PT. Nusantara III (Persero) Medan
2. Alamat : Jl. Sei Batang Hari No. 2, Medan Sunggal
3. Waktu penelitian : Pada bulan Desember 2018 – selesai.

Tabel III.2

Jadwal Kegiatan Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan/Minggu | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------|--------------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | |
| | | 2018 | | | | 2019 | | | | 2019 | | | | 2019 | | | | 2019 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul Penelitian | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Prariset/Riset | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Revisi | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan Data Penelitian | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | |
| 7 | Pengolahan Data Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal. 80) “populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 349 orang untuk meneliti kinerja karyawan di kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 50) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi. Menentukan sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin, seperti berikut ini:

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

Sumber: Juliandi, dkk (2015. Hal. 59)

Dimana :

- n = Ukuran Sampel
 N = Ukuran Populasi
 e = Presisi (10% = 0,1)

Dalam penelitian ini populasi yang diketahui berjumlah 340 orang karyawan di kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Maka jumlah sampelnya sebagai berikut:

$$n = \frac{349}{1 + 349(0,1)^2}$$

$$n = \frac{349}{1 + 349 (0,01)}$$

$$n = \frac{349}{1 + 3,49}$$

$$n = \frac{349}{4,49}$$

$$n = 77,7$$

$$n = 78$$

Jadi dari jumlah populasi 349 orang, maka peneliti mendapatkan sampel sebanyak 78 orang dengan tingkat kesalahan 10%.

Tabel III.3

Daftar Populasi dan Sampel

| No | Bagian | Jumlah Karyawan | Perhitungan Sampel | Jumlah Sampel |
|-----------|----------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------|
| 1 | Biro Sekretariat | 100 | $\frac{100}{349} \times 78$ | 23 |
| 2 | Bagian Sumber Daya Manusia | 57 | $\frac{57}{349} \times 78$ | 13 |
| 3 | Bagian Umum | 120 | $\frac{120}{349} \times 78$ | 23 |
| 4 | Bagian Komersil | 28 | $\frac{28}{349} \times 78$ | 6 |
| 5 | Bagian Teknik | 44 | $\frac{44}{349} \times 78$ | 13 |
| Jumlah | | 349 | | 78 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*Interview*)

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 69) wawancara suatu dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab kepada pihak yang berwenang di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Angket (*Questioner*)

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 69) Quisioner suatu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat

atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam hal ini penulis akan membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang disetujukan kepada para karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.4

Penilaian Skala *Likert's*

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

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 77) pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas akan diberikan kepada 78 orang karyawan di PT. Perkebunan Nusnatara III (Persero) Medan.

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

Juliandi, dkk (2014, hal 77)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variable y

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

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

$\sum xiyi$ =Jumlah hasil kali variabel x dan y

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *Computer Statiscal Program (SPSS)* Yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item ini akan diuji adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument tersebut tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item dalam instrumen penelitian.

Tabel III. 5

Uji Validitas Data Instrumen Angket Kinerja (Y)

| No. Item | Nilai Korelasi r_{hitung} | Nilai Ketentuan r_{tabel} | Probabilitas Item | Keterangan |
|----------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,859 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,843 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,821 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,833 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,855 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,920 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,834 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,871 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,857 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10 | 0,850 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III. 6

Uji Validitas Data Instrumen Angket Komunikasi (X1)

| No. Item | Nilai Korelasi r_{hitung} | Nilai Ketentuan r_{tabel} | Probabilitas Item | Keterangan |
|----------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,849 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,743 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,791 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,861 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,892 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,817 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |

| | | | | |
|----|-------|-------|--------------|-------|
| 7 | 0,857 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,197 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,652 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10 | 0,882 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III. 7

Uji Validitas Data Instrumen Angket Disiplin (X2)

| No. Item | Nilai Korelasi r_{hitung} | Nilai Ketentuan r_{tabel} | Probabilitas Item | Keterangan |
|----------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------|------------|
| 1 | 0,707 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,691 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,712 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,783 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,610 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,548 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,638 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,540 | 0,223 | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,775 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10 | 0,762 | 0,223 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid, sehingga dapat diartikan bahwa semua butir pertanyaan jelas untuk dijadikan instrumen penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal.80) selanjutnya instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Croanbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Croanbach's Alpha > 0,60 maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

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

Juliandi, dkk (2015, hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians Total

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha \geq 0.60 maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien alpha \leq 0.60 maka reliabilitas kurang baik.

Butir instrument yang tidak valid (tidak benar/ salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket. Selanjutnya item instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari setiap

variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* >0.60 , maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

Tabel III. 8

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Cronbach' Alpha | Nilai Ketentuan reliabilitas | Keterangan |
|--------------------------|-----------------|------------------------------|------------|
| Komunikasi (X_1) | 0,861 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X_2) | 0,924 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,958 | 0,60 | Reliabel |

Dari hasil olahan data diatas bahwa setiap variabel yang telah diuji reabilitas memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai alpha ketentuan yaitu $>0,60$ maka, setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik, reliabel atau terpercaya dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Regresi Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Juliandi (2015, hal. 160)

Dimana :

Y = Penilaian prestasi kerja

A = Konstanta persamaan regresi

| | |
|-------|--|
| b_1 | = Koefisien regresi variabel X1 (Akuntansi Pertanggungjawaban) |
| b_2 | = Koefisien regresi variabel X2 (Alat Pengendalian Manajemen) |
| X_1 | = Akuntansi Pertanggungjawaban |
| X_2 | = Alat Pengendalian Manajemen |
| e | = Error |

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 160) uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Mekanisme jika model memiliki nilai yang terbaik, hasil regresi dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk pemecahan masalah yang praktis. Adapun beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Juliandi, dkk (2015, hal 160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji f diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 161) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinieritas menggunakan

tolaerance VIF (Varians Information Factor). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor / VIF) yang tidak melebihi 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 161) Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamana variance dari residual pengamatan satu kepengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain teteap maka dibutuhkan homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah; jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedestisitas. Jika tidak ada pola yang jeals serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi homokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *statistical pacjage for social science* (SPSS 16.0). pengujiann dilakukan dengan menggunakan *signifikan level* taraf nyata 0.05 ($\alpha = 5\%$).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat, dihitung dengan rumus :

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

Dimana :

t : t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

r_t : Korelasi variabel yang ditentukan

n : Jumlah sampel

Dimana :

T_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin pegawai.

T_{tabel} : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka :

- a. Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Apabila nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus :

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

Sumber : Sugiyono (2009, hal. 212)

Dimana :

F = Tingkat Signifikan

R^2 = koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati F_{hitung} pada alpha (α) 5%:

- a. Apabila nilai $F_{tabel} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Apabila nilai $F_{tabel} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (komunikasi dan disiplin kerja) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependent amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel dependent atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2009, hal 212)

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R^2 = Hasil Kuadrat korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variable X_1 , 10 pernyataan untuk variable X_2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah komunikasi, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 78 responden sebagai sample penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel silang.

Tabel IV.1
Pengukuran Skala Likert

| Pernyataan | Bobot |
|-------------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Kurang Setuju | 2 |
| Tidak Setuju | 1 |

Berdasarkan ketentuan skala di atas pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel komunikasi (X_1), Variabel Disilin kerja (X_2), maupun variabel kinerja karyawan (Y). dengan demikian, untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian maka skor tertinggi bobot adalah 5 dan skor terendah bobot adalah 1.

2. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 78 orang. Adapun dari ke 78 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV. 2

Karakteristik Responde Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 60 | 77,9 | 77,9 | 77,9 |
| | Perempuan | 17 | 22,1 | 22,1 | 100,0 |
| | Total | 77 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber :Data Penelitian (diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja terdiri dari responden yang berjenis kelamin Laki-laki (77,9%) dan minoritas adalah responden yang berjenis kelamin perempuan (22,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan yang terdapat pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usis dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <25 tahun | 3 | 5,2 | 5,2 | 5,2 |
| Valid 26-40 tahun | 38 | 49,4 | 49,4 | 54,5 |
| Valid >40 tahun | 37 | 45,5 | 45,5 | 100 |
| Total | 78 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber :Data Penelitian (diolah)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia > 40 tahun sebanyak 37 karyawan (45,5%), usia antara 25-40 tahun 38 karyawan (49,4%) dan usia >25 tahun sebanyak 3 karyawan (5,2%).

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karateristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel IV.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S2 | 2 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| S1 | 30 | 39,0 | 39,0 | 41,6 |
| Diploma | 23 | 29,9 | 29,9 | 71,4 |
| SMA | 22 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| Total | 77 | 100,0 | 100,0 | |

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber :Data Penelitian (diolah)

Berdasarkan data table frekuensi tingkat pendidikan diatas, diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah responden dengan tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 22 responden (28,6%), kemudian tingkat pendidikan S1 sebanyak 23 responden (29,9%), dan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 30 responden (39,0%) yang terakhir adalah tingkat pendidikan SMA/ sederajat ada sebanyak 2 responden (2,6%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut:

a. Variabel Komunikasi (X1)

Tabel IV. 5
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Komunikasi)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|--------|-----|
| No. Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 43 | 55,1 | 31 | 39,7 | 3 | 3,8 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 2 | 40 | 51,3 | 35 | 44,9 | 3 | 3,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 3 | 34 | 43,6 | 42 | 53,8 | 2 | 2,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 4 | 27 | 34,6 | 49 | 62,8 | 2 | 2,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 5 | 37 | 47,4 | 40 | 51,3 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 6 | 51 | 65,4 | 27 | 34,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 7 | 46 | 59,0 | 32 | 41,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 8 | 32 | 41,0 | 32 | 41,0 | 14 | 17,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 9 | 28 | 35,9 | 48 | 61,5 | 2 | 2,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 10 | 25 | 32,1 | 52 | 66,7 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komunikasi sebagai berikut:

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang, pemimpin menerima setiap saran atau masukan dari pegawai tetapi keputusan sepenuhnya ditentukan pemimpin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (55,1%) dan setuju sebanyak 31 orang (39,7%).
- 2) Jawaban responden tentang, pemimpin mengawasi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 40 orang (51,3%) dan setuju 35 orang (44,9%).
- 3) Jawaban responden tentang, pemimpin selalu memotivasi pegawai agar selalu melakukan yang terbaik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 34 orang (43,6%) dan setuju 42 orang (53,8%).
- 4) Jawaban responden tentang, pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sangat baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 27 orang (34,6%) dan setuju 49 orang (62,8%).
- 5) Jawaban responden tentang pemimpin selalu dapat memberikan sikap yang tepat mayoritas responden menjawab sangat setuju 37 orang (47,4%) dan setuju 40 orang (51,3%).
- 6) Jawaban responden tentang pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51 orang (65,4%) dan setuju 27 orang (34,6%).

- 7) Jawaban responden tentang pemimpin tidak pernah ragu-ragu dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 46 orang (59,0%) dan setuju 32 orang (41,0%).
- 8) Jawaban responden tentang pemimpin akan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 32 orang (41,0%) dan setuju 32 orang (41,0%).
- 9) Jawaban responden tentang karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas, mayoritas responden menjawab sangat setuju 28 orang (35,9%) dan setuju 48 orang (61,5%).
- 10) Jawaban responden tentang karyawan bekerja sesuai pengetahuan dan skill yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju 25 orang (32,1%) dan setuju 52 orang (66,7%).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Jawaban responden tentang karyawan bekerja sesuai pengetahuan dan skill, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,7%.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin sebagai berikut:

Tabel IV. 6
Skor Angket Untuk Variabel X2 (Disiplin)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|------------|----------|---------------|----------|
| No. | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 35 | 44,9 | 42 | 53,8 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 2 | 24 | 30,8 | 47 | 60,3 | 7 | 9,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 3 | 35 | 44,9 | 42 | 53,8 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 4 | 30 | 38,5 | 47 | 60,3 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 5 | 32 | 41,0 | 45 | 57,7 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 6 | 26 | 33,3 | 52 | 66,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 7 | 31 | 39,7 | 47 | 60,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 8 | 1 | 1,3 | 77 | 98,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 9 | 28 | 35,9 | 46 | 59,0 | 3 | 3,8 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 10 | 36 | 46,2 | 42 | 53,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah

- 1) Jawaban responden tentang saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan memberikan kabar jika tidak masuk kerja, mayoritas responden menjawab setuju 42 orang (53,8%).
- 2) Jawaban responden tentang saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 47 orang (60,3%)
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat 42 orang (53,8%).
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu tertib jika sudah berada dalam ruangan kerja, mayoritas responden menjawab setuju 47 orang (60,3%).

- 5) Jawaban responden tentang saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 45 orang (57,7%).
- 6) Jawaban responden tentang saya bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor , mayoritas responden menjawab setuju 52 orang (66,7%).
- 7) Jawaban responden tentang saya siap mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan, mayoritas responden menjawab setuju 47 orang (60,3%).
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju 77 orang (98,7%).
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu member izin jika tidak masuk kantor, mayoritas responden menjawab setuju 46 orang (59,0%).
- 10) Jawaban responden tentang saya selalu patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 42 orang (53,8%).

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variable disiplin di atas dapat dilihat bahwa mayoritas Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja,, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 98,7%.

c. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin sebagai berikut:

Tabel IV. 7
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

| Aternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|-----|--------|-----|
| No. | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 29 | 37,2 | 46 | 59,0 | 3 | 3,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 2 | 25 | 32,1 | 53 | 67,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 3 | 23 | 29,5 | 49 | 62,8 | 6 | 7,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 4 | 26 | 33,3 | 51 | 65,4 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 5 | 25 | 32,1 | 51 | 65,4 | 2 | 2,6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 6 | 28 | 35,9 | 47 | 60,3 | 3 | 3,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 7 | 24 | 30,8 | 53 | 67,9 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 8 | 26 | 33,3 | 52 | 66,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 9 | 26 | 33,3 | 51 | 65,4 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |
| 10 | 31 | 39,7 | 46 | 59,0 | 1 | 1,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 78 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai Berikut :

- 1) Jawaban responden tentang karyawan selalu berusaha mencapai kecepatan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 46 orang (59,0%).
- 2) Jawaban responden tentang karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 53 orang (67,9%).
- 3) Jawaban responden tentang karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab sangat 49 orang (62,8%).
- 4) Jawaban responden tentang cukup banyak karyawan yang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 51 orang (65,4%).

- 5) Jawaban responden tentang karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 51 orang (65,4%).
- 6) Jawaban responden tentang para karyawan selalu dapat diajak bekerja sesama dengan rekan sekerja, mayoritas responden menjawab setuju 47 orang (60,3%).
- 7) Jawaban responden tentang cukup banyak karyawan yang memiliki toleransi yang tinggi dan saling menghargai sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju 53 orang (67,9%).
- 8) Jawaban responden tentang karyawan selalu bersikap baik dengan sesama rekan kerja dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 52 orang (66,7%).
- 9) Jawaban responden tentang karyawan selalu menjaga disiplin dan tepat waktu pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 51 orang (65,4%).
- 10) Jawaban responden tentang karyawan memiliki sikap tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 46 orang (59,0%).

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa mayoritas terbesar responden tentang karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan selalu bersikap baik dengan sesama rekan kerja dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,9%.

B. Analisis Data Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik regresi berganda. Adapun pengujian asumsi

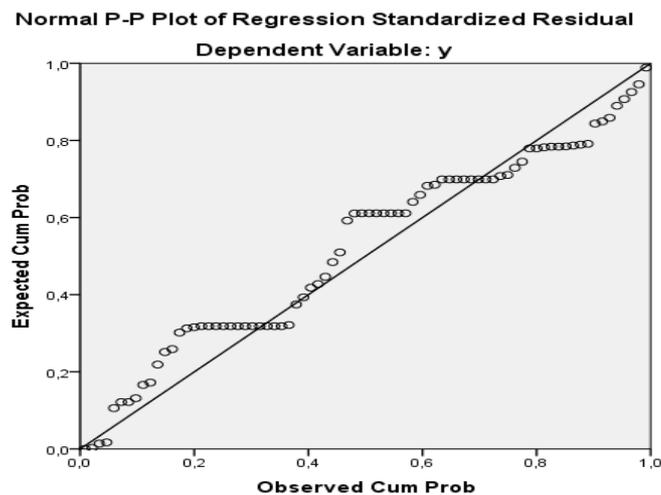
klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan autokorelasi.

a. Uji normalitas data

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual

Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas dapat dilihat dari : nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Infation Faktor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan dioalh. Berikut hasil uji Multikolonieritas yang telah diolah:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Multikolonieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Komunikasi | ,505 | 1,981 |
| | Displin | ,505 | 1,981 |

Coefficients^a

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni komunikasi dan disiplin kerja memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,505 dan $0,505 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 1.981 dan $1,981 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

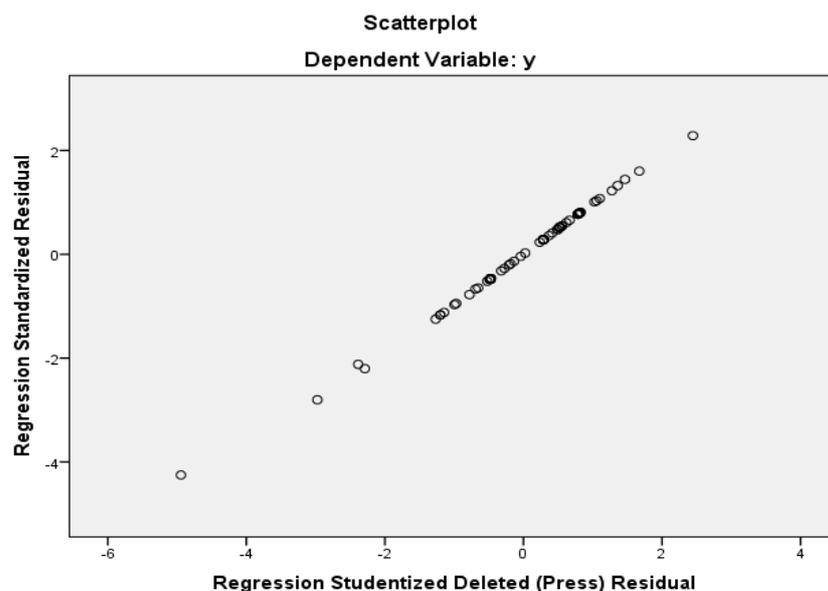
c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya hetetokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksinada tidaknya heterokedastisitasnya dapat

dilakukan dengan melihat da tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y predini Y sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut:

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



Gambar IV. 2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika ada pola yang jelas, serta titik-titik yang membentuk pola teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa telah terjadi masalah atau

gejala heterokedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini tidak layak dilakukan.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Versi 16.0 :

Tabel IV. 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -,302 | ,285 | |
| | Komunikasi | ,508 | ,088 | ,433 |
| | Disiplin | ,540 | ,077 | ,528 |

a. Dependent variabel: kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$\text{Konstanta (a)} = -302$$

$$\text{Komunikasi (X1)} = 0,508$$

$$\text{Disiplin (X2)} = 0,540$$

Linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = -302 + 0,508 X1 + 0,540 X2 + e$$

Keterangan :

a. Nilai "a" = -302 menunjukkan apabila nilai dimensi komunikasi dan disiplin bernilai nol. Maka kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero)

Medan sebesar -302 atau dapat dikatakan bahwa kinerja tetap bernilai -302 apabila tidak dipengaruhi oleh Komunikasi dan Disiplin Kerja.

b. Komunikasi (X1) sebesar 0,508 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Komunikasi maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,508 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,540 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,540 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 16.0.

a. Uji t (t-Test).

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV. 10 Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -,302 | ,285 | | -1,061 | ,292 |
| Komunikasi | ,508 | ,088 | ,433 | 5,772 | ,000 |
| Disiplin | ,540 | ,077 | ,528 | 7,035 | ,000 |

a. Dependent variabel: kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} = 5.772$$

$$t_{tabel} = 1.992 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara Komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1992 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 5.772 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV. 11
Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -,302 | ,285 | | -1,061 | ,292 |
| | Komunikasi | ,508 | ,088 | ,433 | 5,772 | ,000 |
| | Disiplin | ,540 | ,077 | ,528 | 7,035 | ,000 |

a. Dependent variabel: kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui perolehan coefficients :

$$t_{hitung} = 7.035$$

$$t_{tabel} = 1.992 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara Komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1992 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 7.035 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4. Uji F(Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hepotesis kedua.

Tabel IV. 12

**Uji F
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 11,613 | 2 | 5,807 | 138,639 | ,000 ^b |
| | Residual | 3,141 | 75 | ,042 | | |
| | Total | 14,754 | 77 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, komunikasi
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Pengujian statistik uji F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

H₀ : $\rho = 0$ (Tidak ada pengaruh komunikasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₀ : $\rho \neq 0$ (Ada pengaruh komunikasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria Hipotesis :

- Tolak H₀ jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.

Terima H₀ jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 138,639, sedangkan nilai F_{tabel} 3,119 atau signifikan F_{hitung} $0.000^a < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \leq 0,05).
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \geq 0,05).

5. Uji Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai coefficient yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.13
Hasil Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,887 ^a | ,787 | ,781 | ,2047 | 1,996 |

Model Summary^b

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi Adjusted (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,781. Hal ini memiliki arti bahwa 78,10 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 21,90 % dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, ide, pengertian dari pengirim (sender) kepada penerima pesan (receiver) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan yang dimaksud melalui komunikasi berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dapat saling berhubungan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-1 tentang pengaruh antara variabel komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1.992 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 5.772 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel komunikasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Menurut penelitian terdahulu oleh Alam (2014) yang berjudul: “*Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*”. Menyimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Jika bekerja sesuai dengan aturan, maka akan tercapai kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-1 tentang pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1.992 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 7.035 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Dalam pembahasan Arda (2017) dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*”. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada BRI Cabang Putri Hijau Medan.

3. Pengaruh komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-1 tentang pengaruh antara variabel komunikasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1.992 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 7.035 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel komunikasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi dan Taufik (2019) dengan judul "*The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*". *Communication is important for a company because communication is a major tool for company employees to be able to cooperate in the activities of the management, which is to achieve corporate objectives previously set.*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa komunikasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik komunikasi yang terjalin, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian dan uji t menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya penegakkan disiplin kerja kepada karyawan maka secara signifikan juga akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.
3. Adanya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dapat dilihat melalui uji F berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Maka, jika terjadi peningkatan dan perbaikan dalam hal komunikasi dan disiplin kerja, maka akan meningkat juga kinerja karyawan.

B. Saran

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

1. Sebaiknya komunikasi antara karyawan dan atasan dipertahankan dan semakin diperbaiki. Komunikasi dapat terjalin dengan semakin baik dengan adanya acara-acara khusus yang dilakukan oleh perusahaan terhadap seluruh karyawan seperti *outbond*, atau *family gathering*.
2. Sebaiknya disiplin kerja semakin ditingkatkan sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan misi yang diharapkan, dan diberlakukan adanya sanksi yang sesuai bagi pelanggar, dan reward bagi karyawan dengan tingkat disiplin terbaik.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept And Indication Human Resource Mangement*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *Jurnal Katalogis*, 2(1), 135–145.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 1–15.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Medan: Perdana Publishing.
- Arni, M. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.
- Dirgantara, R. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lancar Jaya Kota Kediri. *Jurnal Simki - Economic*, 1(2), 1–14.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja (Pertama)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1) Untuk Mahasiswa Umum*. Kebumen: Mediatara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.

- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, P. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal The National Conference Management And Business (NCMAB)*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Pertama)*. Depok: Rajawali Pers.
- Lukiati, K. (2009). *Ilmu Komunikasi Perspektif Proses Dan Konteks*. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. (2011). *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Oktarina, Y., & Abdullah, Y. (2017). *Komunikasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Parulian, H., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus Teori Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk HR Dan Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Patricia, B. (2007). *Alpha Teach Your Self, Management Skills*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Poltak, S. L. (2012). *Kinerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Poltak, S. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence Of Communication And Work Discipline to Employee Performance. *Jurnal Proceeding International Conference On Administration Science*, 343, 423–426.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Restu, R. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 3, 1–9.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja, Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kinerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Media Perkasa.
- Rosady, R. (2008). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Umsu20*, 8(10), 418–429.
- Shintia, N., & Rachmiyati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Politeknik Negeri Banjarmasin. *Jurnal INTECNA*, 16(2), 101–200.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (13th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (22nd ed.). Bandung: PT. Alfabet.
- Suranto, A. . (2007). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisna, D. (2007). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Manajemen Dan Implementasi K3 Ditempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Usman, H. (2016). *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, S. E. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Wacana Media.

Daftar Riwayat Hidup

DATA DIRI

Nama Lengkap : YULIA PARAMITA SIRAIT
Tempat Lahir : MEDAN
Tanggal Lahir : 30 Juni 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan : Indonesia
Anak Ke : 2 dari 5 bersaudara
Alamat : Dusun Ix Jl. Raya Tembung Gg. Bambu No. 61

ORANG TUA

Nama Ayah : Ramauli Sirait
Nama Ibu : Amrina Yusro
Alamat Orang Tua : Dusun Ix Jl. Raya Tembung Gg. Bambu No. 61

PENDIDIKAN

1. Tahun 2004 – 2009 : SD Negeri 101767 Tembung
2. Tahun 2009 – 2012 : SMP Swasta PGRI 9 Tembung
3. Tahun 2012 – 2015 : SMA Swasta Budi Satria Medan
4. Tahun 2015 : Tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, Maret 2019

YULIA PARAMITA SIRAIT

SURAT PENGANTAR ANGKET

Hal : Permohonan menjadi rseponden penelitian

Lampiran : 1 (satu) set kuisisioner

Medan, 2018

Kepada Yth, Bapak/Ibu Responden

Di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Provinsi Sumatera Utara

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yulia Paramita Sirait

NPM : 1505160541

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melaukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN”**.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisisioner ini yang semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan skripsi saya. Atas partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisisioner ini saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya

YULIA PARAMITA SIRAIT

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

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

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : _____

1. Usia :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Tingkat Pendidikan : S2 S1 D3 SMU Lainnya

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Komunikasi (X1)

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

Disiplin kerja (X2)

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

Kinerja (y)

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

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 10. | Karyawan memiliki sikap tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|