

**PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS DAN LEVERAGE TERHADAP
ISLAMIC SOCIAL REPORTING
PADA PERBANKAN SYARIAH**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Akuntansi*

Oleh :

REZEKINA POHAN
NPM : 1105170130



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AYU RAMADHANI
N P M : 1405160506
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

[Signature]
SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Penguji II

[Signature]
MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M

Pembimbing

[Signature]
SRI ENDANG RAHAYU, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

[Signature]
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

[Signature]
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 : AYU RAMADHANI
N.P.M : 1405160506
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SRI ENDANG RAHAYU, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ayu Ramadhani
NPM : 1405160506
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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 mainalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 20 November 2017
Pembuat Pernyataan


Ayu Ramadhani


METERAI
STAMP
Rp 1A5AEF854010809
4000
EMAS RIBURUPIAH

NB :

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : AYU RAMADHANI
N.P.M : 1405160506
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/3/2018	- diterima Skripsi	/s	
	-		
19/3/2018	- Perbaiki Analisis variabel penelitian - Perbaiki Analisis Regresi Linear - Perbaiki uji t - Perbaiki Pembahasan	/s	
20/3/2018	- Perbaiki daftar pustaka - Perbaiki daftar isi - Perbaiki daftar gambar - Perbaiki Abstrak	/s	
22/3/2018	- Tambahkan pembahasan - Perbaiki Saran	/s	
23/3/2018	- Acc Skripsi	/s	

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi


SRI ENDANG RAHAYU, S.E., M.Si


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

AYU RAMADHANI (1405160506) Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, Skripsi. 2018.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara..

populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara Medan yang berjumlah 118 orang. Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin, Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 54 pegawai. Tehnik analisis data yang digunakan adalah daftar pertanyaan (questioner), studi dokumentasi dan wawancara (interview).

Ada pengaruh positif variabel X_1 (disiplin kerja), terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $5,009 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (disiplin kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Ada pengaruh positif variabel X_2 (komunikasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4,222 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (komunikasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Dari uji F diperoleh $34,709$ dengan $F_{tabel} 3,19$ atau $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja(Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE. M.M. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE. M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si., selaku Wakil Dekan III pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Sarifuddin S.E. M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak pimpinan **PT Perkebunan Nusantara III (Persero) - Medan** yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data serta menjawab angket yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Pebruari 2018
Penulis

(ARDIANSYAH)

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	5
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teoritis	8
1. Kinerja Pegawai	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Arti Penting Kinerja	9
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Disiplin	13
a. Pengertian Disiplin	13
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
c. Indikator Disiplin Kerja	16
3. Pengertian Komunikasi	17
a. Pengertian Komunikasi	17

	b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	18
	c. Hambatan-hambatan Komunikasi Efektif	19
	d. Indikator Komunikasi	22
	B. Kerangka Konseptual	23
	C. Hipotesis	26
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Metode Penelitian	27
	B. Definisi Operasional	27
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
	D. Populasi dan Sampel	30
	E. Teknik Pengumpulan Data	32
	F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV	DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data	42
	1. Identitas Responden	42
	2. Analisis Variabel Penelitian	45
	3. Uji Asumsi Klasik	47
	4. Pengujian Hipotesis	50
	a. Regresi Linier Berganda	50
	b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	52
	c. Uji F	53
	d. Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	54
	B. Pembahasan	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 58

B. Saran 58

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Kinerja	28
Tabel III-2	Indikator Disiplin Kerja	29
Tabel III-3	Indikator Komunikasi	29
Tabel III-4	Jadwal Penelitian	30
Tabel III-5.	Penentuan Strata Sampel	32
Tabel III-6	Tabel Skala Likert	33
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin kerja (X_1)	34
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X_2)	35
Tabel III-9	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	35
Tabel III-10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y	36
Tabel IV-1.	Skala Likert	42
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel IV-5.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (Disiplin kerja)	45
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Komunikasi)	46
Tabel IV-8.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)	47
Tabel IV-9	Coefficients	49
Tabel IV-10.	Koefisien Regresi	51
Tabel IV-11.	Koefisien Regresi	52
Tabel IV-12.	ANOVA	54
Tabel IV-13.	Nilai R – Square	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh disiplin kerja dengan kinerja	24
Gambar II.2	Pengaruh komunikasi dengan kinerja	24
Gambar II-3	Paradigma Disiplin dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	26
Gambar IV-1	Normalitas	48
Gambar IV-2.	Heterokedastitas	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu instansi, peningkatan kinerja pegawai sangat didambakan oleh pimpinan karena dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Oleh karena itu ada banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja para pegawainya, seperti diadakannya pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, tingkat kedisiplinan, pengawasan dan komunikasi yang efektif.

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja kantor dinas untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan disiplin kerja. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Menurut Tika (2009, hal.121) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari disiplin kerja, kecakapan, dan persepsi peranan. Setiap instansi, menginginkan agar instansinya dapat terus menjalankan pelayanannya terhadap masyarakat. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Nawawi (2013, hal. 233) pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Jadi dapat dikatakan kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai agar dapat mendisiplinkan diri untuk berbuat yang lebih baik lagi.

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

Kedisiplinan pegawai merupakan hal yang paling penting dalam dunia kerja. Disiplin penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai karena disiplin menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Sikap disiplin perlu dimiliki setiap pegawai karena dengan begitu mereka akan menjadi pegawai yang bertanggung jawab. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat, disiplin dalam bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka

menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh Kantor/Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Menurut Didit Darmawan (2013, hal. 41) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”

Komunikasi adalah suatu cara yang dilakukan untuk menyampaikan informasi atau pesan dari pengirim berita kepada penerima berita dengan tujuan agar pesan yang ingin disampaikan dapat dimengerti dan dipahami penerima berita. Komunikasi juga memerlukan saluran sehingga pesan dapat disampaikan dengan baik dan akan menghasilkan umpan balik dari penerima pesan.

Menurut Nasution (2011, hal. 45) komunikasi adalah proses pengiriman informasi dari satu pegawai ke pegawai lain, dan akan efektif bila informasi yang diberikan dimengerti dan terdapat respon atau umpan balik.

Oleh karena itu seorang pimpinan dalam melaksanakan komunikasi yang baik memungkinkan setiap pegawai melaksanakan tugas dan bertanggung jawab secara tepat dan benar. Dalam hal ini pentingnya komunikasi yang efektif dan efisien terhadap bawahan, atasan maupun pihak-pihak luar perusahaan tersebut ialah agar dapat menyampaikan instruksi-instruksi terhadap bawahannya, dapat memberikan saran-saran kepada atasannya dan juga dapat memberikan informasi maupun menerima informasi dari pihak luar yang berhubungan dengan instansi tersebut. Hal ini sangat didukung dengan menyebarkan informasi yang baik dan terarah.

Dari hasil penelitian pendahuluan pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara diperoleh keterangan masih banyaknya kinerja pegawai yang masih belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, masih sangat rendahnya disiplin kerja pegawai, terlihat dari keterlambatan pegawai yang lebih dari 10% sehingga kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan, komunikasi diantara pegawai berjalan kurang baik, mengakibatkan sering menimbulkan kesalahpahaman sesama pegawai yang berakibat kinerja pegawai tidak tercapai secara optimal. Selain itu kurangnya keseriusan dan ketekunan pegawai dalam menjalani pekerjaan dikarenakan kantor dinas kurang dapat mengkoordinir atau rendahnya komunikasi antara pegawai dengan atasan. Kurangnya komunikasi dari pimpinan mengakibatkan efektivitas kerja pegawai menurun. Selain itu apabila atasan yang memberikan komunikasi yang kurang jelas terhadap bawahan, akan dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam penyampaian informasi serta mengakibatkan tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik. Hal ini mengakibatkan tidak sampainya tujuan informasi sehingga menimbulkan kesalahpahaman diantara pegawai yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Disiplin kerja dan komunikasi juga sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai karena dengan adanya disiplin kerja terhadap pegawai maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan karena pegawai akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan**

Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, diperoleh informasi tentang permasalahan atau fenomena-fenomena yang timbul adalah sebagai berikut :

1. Masih sangat rendahnya disiplin kerja pegawai ditandai dengan pegawai sering datang terlambat, dan terlambat saat masuk setelah jam istirahat siang.
2. Komunikasi diantara pegawai berjalan kurang baik, mengakibatkan sering menimbulkan kesalahpahaman sesama pegawai yang berakibat kinerja pegawai tidak tercapai secara optimal.
3. Kinerja pegawai masih belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan dan Rumusan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun karena keterbatasan penulis, maka penelitian ini hanya membahas sebatas ruang lingkup disiplin kerja dan komunikasi. Dari segi responden penelitian, objek penelitian ini hanya ditujukan kepada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

a. Bagi penulis

Merupakan wahana melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori yang ada. Terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam Disiplin kerja dan Komunikasi, terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

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

c. Bagi peneliti lain

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja organisasi ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Bagi perusahaan, penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kinerja yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seorang pegawai secara akurat.

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 67) kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2009, hal. 78) kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2010, hal. 99) menyatakan kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Jadi berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengarah pada dua hal, yaitu: proses dan hasil yang dicapai. Jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

b. Arti Penting Kinerja

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman tentang apa yang harus dicapai dan pengolahan pegawai sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standart yang ditentukan.

Kinerja mempunyai peran yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2010, hal. 10) mengatakan manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku,
- 2) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas,
- 3) Memperbaiki kinerja tim dan individual,
- 4) Mengusahan penghargaan nonfinansial pada staf,
- 5) Mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah,
- 6) Digunakan untuk membangun individu,
- 7) Membantu kepemimpinan,
- 8) Proses Disiplin kerja dan pengembangan tim,
- 9) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kerja dan tingkat kompetensi.

Rivai (2009, hal. 309) mengatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan kinerja yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan. Tidak hanya kemajuan perusahaan saja yang dapat tercapai dari kinerja pegawai yang tinggi, bahkan secara teknis penyelesaian pekerjaan dapat dengan lebih mengefesien perusahaan secara operasionalnya, serta mampu memberikan efektivitas dan produktivitas lebih baik untuk perusahaan.

Dengan adanya manajemen kinerja tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan pegawai sehingga meningkatkan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2010, hal 99) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang baik, seperti sebagai berikut:

- 1) *Personal Factors*
- 2) *Leadership Factors*
- 3) *Team Factors*
- 4) *System Factors*
- 5) *Contextual/situational Factors*

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas adalah sebagai berikut:

1) *Personal Factors*

Yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, komepetensi yang dimiliki dan komitmen individu.

2) *Leadership Factor*

Yaitu ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3) *Team Factors*

Yaitu ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4) *System Factors*

Yaitu ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational Factors*

Yaitu ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2007, hal. 14) Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan Disiplin kerja.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

d. Indikator Kinerja

Menurut Rivai (2009, hal 15) adapun indikator dari kinerja, yaitu:

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin dan absensi

Indikator kinerja diatas penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Hasil kerja

Hasil kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Yang termasuk disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Pengertian disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib. Disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan.

Disiplin mempunyai makna sebagai upaya kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi maupun peraturan perundangan yang berlaku, yang tercermin dari sikap dan perilakunya sehingga dapat dirasakan manfaatnya oleh dirinya dan masyarakat.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 86) mengatakan disiplin adalah tingkat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Muhdarsyah Sinungan (2009, hal. 134) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan dan keputusan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Puji Hartatik (2014, hal.183) disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2009, hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai (pegawai) adalah sebagai berikut :

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

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegak nya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah nya yang telah dikontribusikan oleh perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat

melaksanakan tugas dengan cepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Hasibuan (2009, hal. 213) diantaranya:

- 1) Ketaatan waktu
- 2) Ketaatan proses kerja
- 3) Ketaatan hasil kerja

Adapun penjelasan dari indikator di atas adalah:

1) Ketaatan waktu

Seorang karyawan dinyatakan disiplin jika mematuhi dan menaati peraturan waktu kerja baik waktu datang, pulang ataupun waktu setelah selesai istirahat.

2) Ketaatan proses kerja

Pegawai dinyatakan disiplin jika dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut telah sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan oleh masing-masing perusahaan.

3) Ketaatan hasil kerja

Setiap perusahaan memiliki standar hasil kerja untuk setiap pegawai yang dipekerjakannya. Dengan demikian setiap pegawai wajib mematuhi standar hasil kerja tersebut, dinyatakan pegawai tersebut disiplin terhadap pekerjaannya jika hasil pekerjaannya telah sesuai dengan ketentuan yang diinginkan perusahaan.

3. Pengertian Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi efektif adalah penting bagi para manajer paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka.

Komunikasi diperlukan agar pegawai mengetahui posisinya dalam perusahaan. jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap pegawai dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan.

Menurut Richard (2006, hal. 272) mengatakan komunikasi adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh kedua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk mendisiplinkan kerja atau mempengaruhi perilaku.

Hani Handoko (2007, hal. 272) “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”.

Menurut Joko Purwanto (2006, hal. 3) komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Dewi Sutrisna (2007, hal. 3) komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber pada suatu penerima atau lebih dengan maksud mengubah perilaku mereka.

Jadi menurut definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok agar mendisiplinkan kerja atau mempengaruhi perilaku individu atau kelompok tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antar anggota dalam perusahaan. Namun terkadang belum menyadari betapa pentingnya

komunikasi yang terputus. Hal ini mungkin terjadi sebagai akibat merasa dirinya paling penting.

Menurut Rivai (2009, hal. 428) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh :

- 1) Jabatan
- 2) Tempat
- 3) Alat komunikasi
- 4) Kepadatan kerja

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi diatas adalah sebagai berikut:

1) Jabatan

Level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi diantara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawhaanya, demikian juga bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.

2) Tempat

Ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar pegawai yang selevel maupun antar atasan dengan bawahan.

3) Alat komunikasi

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

c. Hambatan-hambatan Komunikasi Efektif

Komunikasi adalah vital, tetapi komunikasi sering tidak efektif dengan adanya kekuatan-kekuatan dari luar yang menghambatnya. Berikut ini akan

diuraikan hambatan-hambatan komunikasi efektif tersebut menurut T. Hani Handoko (2007, hal. 283) yaitu:

- 1) Hambatan-hambatan organisasional
- 2) Hambatan-hambatan antar pribadi

Berikut ini dijelaskan hambatan-hambatan komunikasi tersebut:

- 1) Hambatan-hambatan organisasional

Ada tiga (3) hambatan organisasional , yaitu:

- a) Tingkatan hirarki

Bila suatu organisasi tumbuh, strukturnya berkembang, akan menimbulkan berbagai masalah komunikasi. Karena berita harus melalui beberapa tingkatan (jenjang) tambahan, yang memerlukan waktu yang lebih lama untuk mencapai tempat tujuan dan cenderung menjadi berkurang ketepatannya. Berita yang mengalir ke atas atau ke bawah tingkatan-tingkatan organisasi akan melalui beberapa “filter”, dengan persepsi, motif, kebutuhan dan hubungannya sendiri. Setiap tingkatan dalam rantai komunikasi dapat menambah, mengurangi, merubah atau sama sekali berbeda dengan berita aslinya.

- b) Wewenang Manajerial

Tanpa wewenang untuk membuat keputusan tidak mungkin manajer dapat mencapai tujuan dengan efektif. Tetapi dilain pihak, pada kenyataannya bahwa seorang yang mengendalikan orang lain juga menimbulkan hambatan-hambatan terhadap komunikasi. Banyak atasan merasa bahwa mereka tidak dapat sepenuhnya berbagi masalah, kondisi atau hasil yang dapat membuat mereka tampak lemah.

c) Spesialisasi

Meskipun spesialisasi adalah prinsip dasar organisasi, tetapi juga menciptakan masalah-masalah komunikasi, di mana hal ini cenderung memisahkan orang-orang, bahkan bila mereka bekerja saling berdekatan. Perbedaan fungsi, kepentingan dan istilah-istilah pekerjaan dapat membuat orang-orang merasa bahwa mereka hidup dalam dunia yang berbeda. Akibatnya dapat menghalangi perasaan memasyarakat, membuat sulit memahami dan mendorong terjadinya kesalahan-kesalahan.

2) Hambatan-hambatan antar pribadi

Manajer masih akan menghadapi kemungkinan bahwa berita yang mereka kirimkan akan berubah atau menyimpang, bahkan bila hambatan-hambatan komunikasi organisasional tidak ada. Banyak kesalahan komunikasi disebabkan bukan oleh factor-faktor organisasi, tetapi oleh masalah-masalah ketidaksempurnaan manusia dan bahasa. Manajer perlu memperhatikan hambatan-hambatan antar pribadi seperti;

- a). Persepsi selektif
- b). Status atau kedudukan komunikator
- c). Keadaan membela diri
- d). Pendengaran lemah
- e). Ketidaktepatan penggunaan bahasa

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2007, hal. 150) rintangan atau hambatan dalam berkomunikasi adalah:

- 1) Rintangan pribadi
- 2) Rintangan fisik
- 3) Rintangan bahasa

Berikut ini penjabarannya:

1) Rintangan pribadi

Rintangan pribadi yang dimaksud adalah adanya hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi, alat indera yang terganggu, kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu.

2) Rintangan fisik

Rintangan yang dimaksud adalah teralalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara *sender* dan *receiver*. Dalam hal ini diperlukan media komunikasi seperti telepon, alat penguat suara, SSB (*Single Side Band*) dan alat komunikasi lainnya.

3) Rintangan bahasa

Rintangan bahasa yang dimaksud adalah kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata. Misalnya kata *otos*, *sender* orang Sunda dalam pesannya bermaksud menyatakan *otos* itu berarti sudah, sedangkan *receiver* orang Jawa menerima pesan tersebut dengan pengertian *otos* itu keras.

d. Indikator Komunikasi

Menurut Husein Umar (2008, hal. 26-27) indikator komunikasi adalah:

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Dukungan
- 4) Kesamaan

Penjelasan dari indikator komunikasi diatas adalah sebagai berikut:

1) Keterbukaan

Yaitu keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.

2) Empati

Yaitu mencoba merasakan yang sama dengan lawan bicara.

3) Dukungan

Yaitu mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan, walau hanya tepukan atau sekedar mengangguk-anggukan kepala.

4) Kesamaan

Karena kenyataan manusia tidak ada yang sama, sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

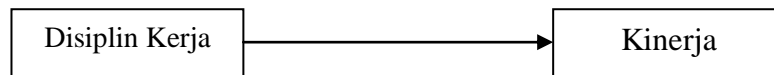
Komunikasi akan menjadi efektif apabila terjadi pemahaman yang sama dan pihak lain terangsang untuk berfikir efektif atau melakukan sesuatu. Jadi komunikasi dengan komunikasi yang efektif bukanlah hal yang sama. Kemampuan untuk berkomunikasi yang efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Hasil penelitian Harlie (2010) menyimpulkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian oleh Yoga Arsyenda (2013) menyimpulkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

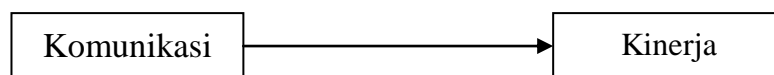


Gambar II.1 Pengaruh disiplin kerja dengan kinerja

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Menurut Robbins (2007, hal. 311) mengatakan bahwa komunikasi mendorong Disiplin kerja dengan menjelaskan pada pegawai apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika tidak sejajar.

Hasil penelitian Andre Bramantyo (2010) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin (2006) yang menyimpulkan ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari uraian dan teori di atas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.2 Pengaruh komunikasi dengan kinerja

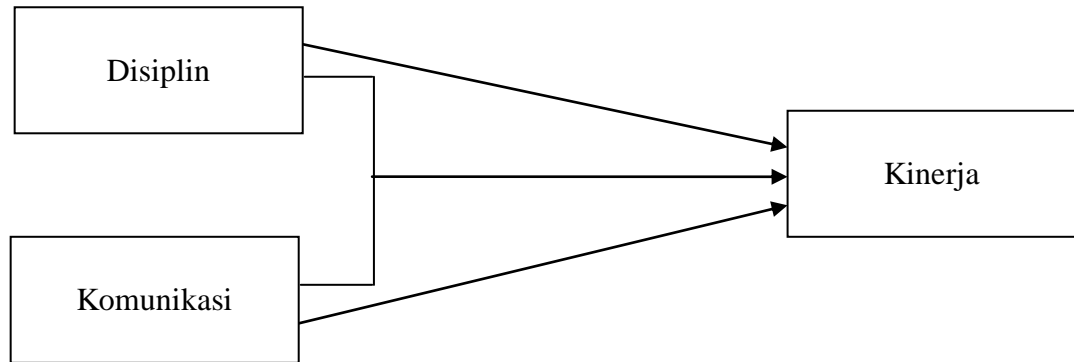
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

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

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

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Made Yuniari (2013) menunjukkan bahwa disiplin dan komunikasi berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2012) menyimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari uraian dan teori di atas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar II-3 :
Paradigma Disiplin dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain.

B. Definisi Operasional

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

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah suatu fungsi dari Disiplin kerja dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan

keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Adapun indikator dari kinerja, yaitu:

Tabel III-1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Hasil kerja
2	Pengetahuan pekerjaan
3	Inisiatif
4	Kecekatan mental
5	Sikap
6	Disiplin dan absensi

Sumber: Rivai (2009, hal 15)

2. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja adalah adalah suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan, diantaranya :

Tabel III-2
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Ketaatan waktu
2	Ketaatan proses kerja
3	Ketaatan hasil kerja

Sumber: Hasibuan (2009, hal. 213)

3. Komunikasi (X₂)

Komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antar pegawai dan atasan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda. Konflik antar perseorangan yang mungkin paling sering dikemukakan adalah buruknya komunikasi, sebab kita menggunakan hampir 70% dari waktu aktif kita untuk berkomunikasi, menulis, membaca, berbicara, mendengar sehingga beralasan untuk menyimpulkan bahwa suatu dari kekuatan yang menghalangi suatu suksesnya pekerjaan kelompok adalah kelangsungan komunikasi efektif. Indikator komunikasi adalah:

Tabel III-3
Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Keterbukaan
2	Empati
3	Dukungan
4	Kesamaan

Sumber: Umar (2008, hal. 26-27)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, Jalan Setia budi Pasar II No. 84 Tanjung Sari – Medan. Telepon (061) 8213533.

2) Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan oleh penulis adalah pada bulan Desember sampai dengan April 2018.

Tabel III-4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Seminar Proposal											■	■								
4	Riset													■	■						
5	Pengumpulan Data															■	■				
6	Pengolahan Data																	■	■		
7	Penyusunan Laporan Akhir																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 90) “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi dari penelitian ini adalah

seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara Medan yang berjumlah 118 orang.

2. Sampel

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal 120) menyatakan bahwa: “sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda”. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (pegawai, konsumen)”.

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut Umar dalam Azuar Juliandi (2013, hal 62) sebagai berikut ini :

Rumus Slovin:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1 %, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai sebagai berikut :

$$n = \frac{118}{1 + (118 \times 0,10^2)}$$

$$n = 54 \text{ orang}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 54. Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 54 orang.

Dari 54 responden tersebut penulis menentukan sampel dengan melakukan strata dari tiap-tiap bagian yang ada, yaitu:

Tabel III-5. Penentuan Strata Sampel

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	Ketenagalistrikan	23 orang	$\frac{54}{118} \times 23 = 11$ orang
2	Mineral Dan Batubara	22 orang	$\frac{54}{118} \times 22 = 10$ orang
3	Geologi dan Air Tanah	22 orang	$\frac{54}{118} \times 22 = 10$ orang
4	Energi	19 orang	$\frac{54}{118} \times 19 = 9$ orang
5	Umum Dan Kepegawaian	32 orang	$\frac{54}{118} \times 32 = 14$ orang
Jumlah		118 orang	54 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2012, hal. 199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner

dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Tabel III-6
Tabel Skala Likert

Opsii Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Hasil angket masing-masing variabel ditabulasikan, kemudian mengkorelasikan nilai-nilai setiap butir angket dengan nilai total variabel masing-masing.

Adapun kuesioner (angket) yang digunakan pada penelitian ini merupakan satu instrumen atau alat untuk penelitian. Dengan demikian instrumen tersebut harus di uji, baik setiap butir pertanyaan yang digunakan dalam setiap variabel, maupun variabel penelitian itu sendiri. Adapun pengujian yang dilakukan adalah:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, dengan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 276)

Dimana :

n : banyaknya pengamatan

$\sum x$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$: jumlah pengamatan y

$(\sum x^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Gozali (2005, hal. 45). Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dan T_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya apabila item-item sudah valid, dapat dilanjutkan untuk diuji reabilitasnya.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin kerja (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,622	0,267	Valid
2	0,579	0,267	Valid
3	0,706	0,267	Valid
4	0,576	0,267	Valid
5	0,798	0,267	Valid
6	0,683	0,267	Valid
7	0,782	0,267	Valid
8	0,670	0,267	Valid
9	0,520	0,267	Valid
10	0,527	0,267	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,384	0,267	Valid
2	0,723	0,267	Valid
3	0,582	0,267	Valid
4	0,797	0,267	Valid
5	0,724	0,267	Valid
6	0,601	0,267	Valid
7	0,700	0,267	Valid
8	0,596	0,267	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,513	0,267	Valid
2	0,728	0,267	Valid
3	0,544	0,267	Valid
4	0,489	0,267	Valid
5	0,714	0,267	Valid
6	0,737	0,267	Valid
7	0,645	0,267	Valid
8	0,702	0,267	Valid
9	0,502	0,267	Valid
10	0,673	0,267	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang bisa dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha. Berikut merupakan contoh rumus Cronbach Alpha menurut Imam Ghozali (2009, hal. 47) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \cdot \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = Reabilitas Instrumen
 K = Banyaknya butiran pernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah variants butir
 σ_1^2 = Variants Total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas Alpha ≥ 0.60 maka instrument tergolong reliabel.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas Alpha ≤ 0.60 maka instrument tergolong tidak reliable.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin kerja (X_1)	0,847	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,826	Reliabel
Kinerja(Y)	0,827	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

2. Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2010, hal. 194).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai $VIF > 10$.

b. Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

2. Regresi Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (*multiple regression*). Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta^1 x_1 + \beta^2 x_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$\beta^1 x_1$ = Disiplin Kerja

$\beta^2 x_2$ = Komunikasi

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

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

Hipotesisnya :

- 1) $H_0: \beta = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel kualitas produk dan harga secara parsial terhadap minat beli)
- 2) $H_0: \beta = 0$ (ada pengaruh signifikan variabel kualitas produk dan harga secara persial terhadap minat beli)

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan, atau [Sig $\leq \alpha$ 0,05]
- 2) Terima H_0 jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan, atau [Sig $> \alpha$ 0,05]

b. Uji F

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012, hal 257)

Dimana :

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesisnya :

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai)
- 2) H_1 : Tidak semua $\beta = 0$ (ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai)

Kriteria Penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan, atau [$\text{Sig} \leq \alpha_{0,05}$]
- 2) Terima H_0 jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan, atau [$\text{Sig} > \alpha_{0,05}$]

c. Uji Determinasi (R-Square)

Untuk menguji koefisien Determinan (D), yaitu bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Uji determinasi dapat diuji dengan rumus:

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 8 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin kerja, variabel X_2 adalah komunikasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 54 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (disiplin kerja dan komunikasi) maupun variabel terikat (kinerja).

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	38 orang	70,4%
2	Wanita	16 orang	29,6%
Jumlah		54 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 38 orang (70,4%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket dilakukan proporsinya lebih banyak diberikan kepada pegawai laki-laki dibandingkan wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	14 orang	25,9%
2	31 - 40 Tahun	16 orang	29,6%
3	41 - 50 Tahun	22 orang	40,7 %
4	> 50 tahun	2 orang	3,7%
Jumlah		54	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 22 orang (40,7%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan pegawai-pegawai muda.

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	7 orang	12,96%
2	6 - 10 Tahun	11 orang	20,32%
3	> 10 Tahun	36 orang	66,67%
Jumlah		54	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara > 10 tahun ke atas yaitu sebanyak 36 orang (66,67%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 10 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima pegawai baru.

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	7 orang	13,0%
2	D3	13 orang	24,0%
3	S1	34 orang	63,0%
Jumlah		54	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 34 orang (63,0%). Hal ini dikarenakan, pemerintah dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan sarjana.

2. Analisis Variabel Penelitian

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

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Disiplin kerja)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	24.1	32	59.3	4	7.4	5	9.3	0	0	54	100
2	9	16.7	33	61.1	8	14.8	4	7.4	0	0	54	100
3	13	24.1	30	55.6	6	11.1	5	9.3	0	0	54	100
4	7	13.0	39	72.2	7	13.0	1	1.9	0	0	54	100
5	16	29.6	27	50.0	7	13.0	4	7.4	0	0	54	100
6	11	20.4	35	64.8	5	9.3	3	5.6	0	0	54	100
7	14	25.9	28	51.9	10	18.5	2	3.7	0	0	54	100
8	14	25.9	30	55.6	8	14.8	2	3.7	0	0	54	100
9	14	25.9	32	59.3	7	13.0	1	1.9	0	0	54	100
10	14	25.9	33	61.1	6	11.1	1	1.9	0	0	54	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), Tahun 2018.

Kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sangat baik, terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai selalu tepat waktu datang ke kantor dan selalu tepat waktu dalam mempergunakan jam istirahat sertaselalu patuh pada peraturan yang ditetapkan. Selain itu pegawai juga selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dan mengutamakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Komunikasi)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	29.6	24	44.4	11	20.4	3	5.6	0	0	54	100
2	13	24.1	34	63.0	6	11.1	1	1.9	0	0	54	100
3	12	22.2	28	51.9	6	11.1	8	14.8	0	0	54	100
4	11	20.4	28	51.9	9	11.1	6	11.1	0	0	54	100
5	9	16.7	38	70.4	4	7.4	3	5.6	0	0	54	100
6	12	22.2	0	55.6	9	16.7	3	5.6	0	0	54	100
7	12	22.2	32	59.3	6	11.1	4	7.4	0	0	54	100
8	5	9.3	37	68.5	9	16.7	3	5.6	0	0	54	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), Tahun 2018.

Kesimpulan secara umum bahwa komunikasi pegawai pada umumnya sudah tinggi, terlihat dari jawaban responden menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara memiliki komunikasi yang baik dimana pegawai terbuka dalam hal menyampaikan pendapat kepada atasan dan selalu mengutamakan kejujuran selama berkomunikasi dengan sesama pegawai, dalam berkomunikasi pegawai juga menggunakan bahasa yang tidak menyakiti pegawai lain. Selain itu pegawai selalu bersikap baik dan sopan jika berkomunikasi dengan atasan dan sesama rekan kerja. Pemimpin juga selalu memberikan dukungan dan arahan kepada bawahan bagaimana berkomunikasi yang baik.

Tabel IV-8.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	13.0	29	53.7	18	33.3	0	0	0	0	54	100
2	12	22.2	30	55.6	10	18.5	2	3.7	0	0	54	100
3	8	14.8	32	59.3	12	22.2	2	3.7	0	0	54	100
4	8	14.8	35	64.8	8	14.8	3	5.6	0	0	54	100
5	9	16.7	31	57.4	12	22.2	2	3.7	0	0	54	100
6	8	14.8	35	64.8	9	16.7	2	3.7	0	0	54	100
7	4	7.4	33	61.1	13	24.1	4	7.4	0	0	54	100
8	7	13.0	35	64.8	10	18.5	2	3.7	0	0	54	100
9	8	14.8	32	59.3	12	22.2	2	3.7	0	0	54	100
10	12	22.2	35	64.8	4	64.8	3	5.6	0	0	54	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), Tahun 2018.

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai telah kinerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sudah baik, hal ini terlihat dari jawaban responden mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Dimana pegawai selalu teliti dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu terampil serta memiliki ide dan gagasan yang selalu berguna bagi perusahaan. Selain itu pegawai juga dapat diandalkan dan selalu mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu bersikap yang baik dan selalu ramah baik kepada pimpinan maupun sesama pegawai lain.

3. Uji Asumsi Klasik

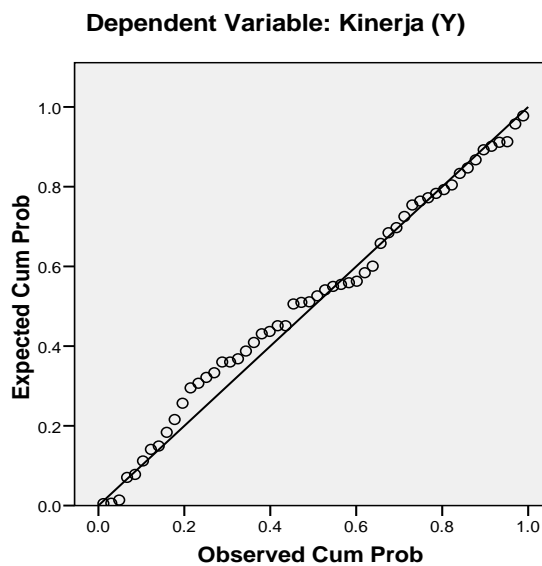
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.296	3.794		1.923	.060		
	Disiplin Kerja (X1)	.446	.089	.494	5.009	.000	.852	1.173
	Komunikasi (X2)	.432	.102	.417	4.222	.000	.852	1.173

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

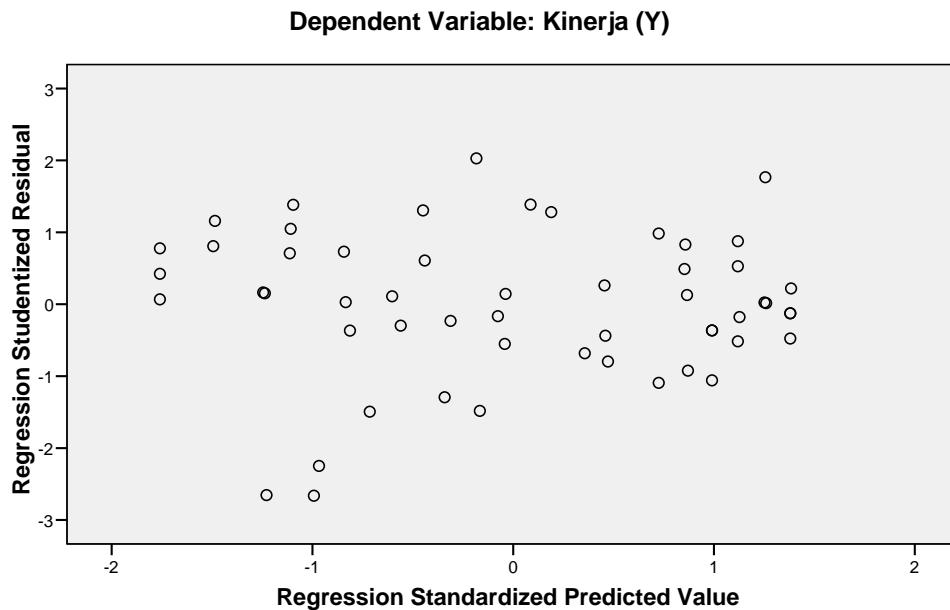
c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas,

serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV-2. Heterokedastitas
Scatterplot



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-11. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.296	3.794		1.923	.060
	Disiplin Kerja (X1)	.446	.089	.494	5.009	.000
	Komunikasi (X2)	.432	.102	.417	4.222	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*)

Versi 15,0 di dapat:

$$a = 7,296$$

$$b_1 = 0,446$$

$$b_2 = 0,432$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (disiplin kerja dan komunikasi) adalah:

$$Y = 7,296 + 0,446 X_1 + 0,432 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 7,296 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu disiplin kerja dan komunikasi dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja sebesar 7,296%.

Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,446$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebesar 0,446

Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,432$ menunjukkan apabila komunikasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebesar 0,432

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan komunikasi) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika disiplin kerja dan komunikasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja).

b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.296	3.794		1.923	.060
	Disiplin Kerja (X1)	.446	.089	.494	5.009	.000
	Komunikasi (X2)	.432	.102	.417	4.222	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

1) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $5,009 > 2,008$, maka H_0 ditolak, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 2 (dua) diterima dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara

parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja(Y) pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4,222 > 2,008$, maka H_0 ditolak, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 1 (satu) diterima dan dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

c. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja(Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah nol, maka disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja(Y)}

H_a : Salah satu $\beta \neq 0 \rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak nol, maka disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja(Y)}

Ketentuannya, jika nilai Sig pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-13. ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.860	2	299.430	34.709	.000 ^a
	Residual	439.973	51	8.627		
	Total	1038.833	53			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 34,709 dengan F_{tabel} 3,19 sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan hipotesis 3 (tiga) diterima, berarti disiplin kerja (X₁) dan komunikasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

d. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12. Nilai R – Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.560	2.93716

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,759 dan *R-Square* adalah 0,576 atau 57,60%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh sebesar 57,60%.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan komunikasi) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (disiplin kerja), terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $5,009 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (disiplin kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Kemudian diperoleh pula bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Harlie (2010) menyimpulkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian oleh Yoga Arsyenda (2013) menyimpulkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh positif variabel X_2 (komunikasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4,222 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (komunikasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Selain itu terlihat pula bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Robbins (2007, hal. 311) mengatakan bahwa komunikasi mendorong Disiplin kerja dengan menjelaskan pada pegawai apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika tidak sejajar. Hasil penelitian Andre Bramantyo (2010) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin (2006) yang menyimpulkan ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari uraian dan teori di atas tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan oleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ yaitu $34,709 > 3,19$. Dengan pengaruh seperti itu

terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel disiplin kerja dan komunikasi maka akan tinggi/baik variabel Y kinerja.

Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,576 menunjukkan sekitar 57,60% variabel kinerja (Y) dapat diketahui bahwa secara bersama disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) memiliki pengaruh sebesar 57,60%. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap variabel Y (kinerja) adalah 57,60%. Sedangkan sisanya sebesar 42,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada penelitian ini ketiga hipotesis diterima, yakni disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif dan berpengaruh sebesar 57,60% merupakan gambaran umum dari seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif variabel X_1 (disiplin kerja), terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $5,009 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (disiplin kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja).
2. Ada pengaruh positif variabel X_2 (komunikasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4,222 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (komunikasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja).
3. Dari uji F diperoleh $34,709$ dengan $F_{tabel} 3,19$ atau $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Mengingat disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja para pegawai, maka hendaknya perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja seperti memperhatikan ketaatan waktu kerja setiap pegawai serta memperhatikan proses dan hasil pekerjaan dari setiap pegawai.
2. Komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja sehingga diharapkan kepada pihak manajemen perusahaan terus meningkatkan cara-cara komunikasi pegawai yang benar.
3. Hendaknya pimpinan selalu memperhatikan kinerja pegawai dengan meningkatkan pemberian komunikasi yang baik dan memperhatikan disiplin kerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyenda, Yoga. 2013. "*Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (studi kasus: BAPPEDA kota Malang)*". Jurnal Ilmiah. Malang: Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Brawijaya.
- Didit Darmawan (2013) *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Pena Semesta.
- Dwi Sutrisna (2007). *Teori Pengukuran dan Pengetahuan sikap dan Perilaku*, Jakarta: Akasia.
- Edi Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S. P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi 11 (2): 10-23.
- Husein, Umar (2008) *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Pegawai*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro.
- Joko Purwanto (2006). *Komunikasi Bisnis*, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung Remaja Rosdakarya.
- Nasution (2011) *Total Quality Management*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi, H. Ismail (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana.
- Puji, Hartatik (2014) *Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Richard (2006) *Manajemen*. Edisi Kelima. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga

- Rivai Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Murai Kencana
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge (2007) *Perilaku Organisasi* Edisi (12 ed). Jakarta: Selemba Empat.
- Sinungan Muhdarsyah (2009) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins (2007) *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: Indeks
- Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Bandung: Alfabeta
- T. Hani Handoko (2007). *Manajemen*. Cetakan Kedua, Yogyakarta: BPFE-UGM
- Tika, Moh. Pabundu (2009) *Budaya Organisasi dan Peningkatkan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo (2010) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.