

**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 :

DESI PARADINA RAMBE
NPM. 1405160788

**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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DESI PARADINA RAMBE
N P M : 1405160788
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

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

Penguji II

SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M

Pembimbing

Hj. DEWA ANDRIANY, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapt. Muchtar Basri No. 3 Medan 202238 Telp. 061-6624567

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : DESI PARADINA RAMBE
N.P.M : 1405160788
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, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Hj. DEWI ANDRIYANI, SE., M.M.

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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



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 : DESI PARADINA RAMBE
N.P.M : 1405160788
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
13/3 '18	- abstrak	J.P.	
	- Kata Pengantar		
	- Daftar Isi		
	- Daftar Pustaka		
15/3 '18	- ilmi pedoman penulisan karya ilmiah	J.P.	
	- Pembahasan		
	- Kesimpulan		
	- Saran		
20/3 '18	acc untuk diperbanyak	J.P.	

Pembimbing Skripsi

Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Desi Paradina Rambe
NPM : 1405160788
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IBSP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

81EF8AEF629043722

6000
BILAH HUNDRIKIAN



Desi

DESI PARADINA-RAMBE

NB :

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

ABSTRAK

Desi Paradina Rambe, NPM. 1405160788. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. 2018

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.

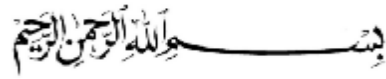
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dan Apakah ada pengaruh komunikasi dan disiplin 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 89 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} 4.415 > t_{tabel} 1.988$, dan variabel Disiplin (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} 8.334 > t_{tabel} 1.988$. Berdasarkan uji secara simultan variabel Komunikasi dan Disiplin juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $f_{hitung} 263.524 > f_{tabel} 3.105$ dan nilai koefisien determinasi ($R square$) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,856. Hal ini memiliki arti bahwa 85,60% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 14,40% 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 Skripsi 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 Harmen Rambe dan Ibunda Dahliana Malay tersayang yang memberikan dukungan baik moral dan material, serta kakak penulis Syarifah Aini Rambe dan adik penulis Yogi Ramadansyah Rambe, dan Gusti Randa Subhi Rambe yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.
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 dan Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin Hsb, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dewi Andriany, S.E., MM selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
8. 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.
9. Terima kasih Kepada teman-teman kelas J manajemen Angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun Skripsi ini, Ade Ema Elvira, Cici Haryati Yahya, Mitha Erfida Sari, Diah Andriyani, Tina Fitria Tarigan, Ika Nurmaini, Resti Hardiyanti, M.Riswan Habibi dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Terimakasih kepada teman-teman Kost cyber syariah, Triwalista, Kara, Siti, Suratmi, Lita yang selalu memberi motivasi kepada penulis.

11. Terimakasih kepada Sawaluddin Dalimunthe yang telah memotivasi dan memberikan semangat.

12. 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, Januari 2018

Penulis,

DESI PARADINA RAMBE
NPM : 1405160788

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	4
C. Batasan dan Rumusah Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
c. Penilaian Kinerja	11
d. Indikator Kinerja Karyawan	11
2. Komunikasi	12
a. Pengertian Komunikasi	12
b. Proses Komunikasi	13
c. Jenis-jenis Komunikasi	15
d. Efektifitas Komunikasi.....	17

e. Fungsi Komunikasi	18
f. Indikator Komunikasi	19
3. Disiplin Kerja.....	20
a. Pengertian Disiplin Kerja	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
c. Macam-macam Disiplin Kerja.....	22
d. Indikator Disiplin Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitan	28
B. Defenisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi Dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisa Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian	45
a. Karakteristik Identitas Responden	46
b. Deskripsi Variabel Penelitian	48
2. Analisis Data Penelitian	53
a. Uji Asumsi Klasik	54
b. Uji Multikolinieritas	55

c. Uji Heterokedastisitas	56
3. Uji Regresi Linier Berganda	57
4. Pengujian Hipotesis.....	59
5. Uji F (Simultan).....	61
6. Uji Determinasi.....	62
B. Pembahasan	63
1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja	63
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	64
3. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 : Indikator Komunikasi	28
Tabel II.2 : Indikator Disiplin	29
Tabel III.1 : Indikator Kinerja	30
Tabel III.4 : Jadwal Kegiatan Penelitian	30
Tabel III.5 : Populasi Penelitian	31
Tabel III.6 : Sampel Penelitian	33
Tabel III.7 : Skala Pengukuran Likerts.....	34
Tabel III.8 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja	36
Tabel III.9 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Komunikasi.....	37
Tabel III.10 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Disiplin Kerja.....	38
Tabel IV.11. : Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	39
Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likerts.....	45
Tabel IV.2. : Karakteristik Responden berdasarkan jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.3. : Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV.4. : Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.5. : Penyajian Data Variabel (X_1)	48
Tabel IV.6 : Penyajian Data Variabel (X_2)	50
Tabel IV.7 : Penyajian Data Variabel (Y).....	52
Tabel. IV.8 : Multikolinearitas	55
Tabel. IV.9 : Regresi Linear Berganda	58
Tabel. IV.10 : Uji t (hipotesis 1).....	60
Tabel. IV.11 : Uji t (hipotesis 2).....	61
Tabel. IV.12 : Uji F	62
Tabel. IV.13 : Koefisien Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Proses Komunikasi	14
Gambar II.2 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja	24
Gambar II.3 Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja	25
Gambar II.4 Paradigma Konseptual Penelitian	26
Gambar IV.1 Uji Normalitas P-P Plot Standardized	54
Gambar IV.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	57

**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 :

DESI PARADINA RAMBE
NPM. 1405160788

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

ABSTRAK

Desi Paradina Rambe, NPM. 1405160788. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. 2018

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.

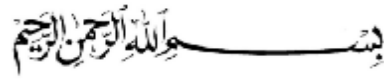
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dan Apakah ada pengaruh komunikasi dan disiplin 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 89 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} 4.415 > t_{tabel} 1.988$, dan variabel Disiplin (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan Kinerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} 8.334 > t_{tabel} 1.988$. Berdasarkan uji secara simultan variabel Komunikasi dan Disiplin juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai $f_{hitung} 263.524 > f_{tabel} 3.105$ dan nilai koefisien determinasi ($R square$) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,856. Hal ini memiliki arti bahwa 85,60% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 14,40% 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 Skripsi 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 Harmen Rambe dan Ibunda Dahliana Malay tersayang yang memberikan dukungan baik moral dan material, serta kakak penulis Syarifah Aini Rambe dan adik penulis Yogi Ramadansyah Rambe, dan Gusti Randa Subhi Rambe yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.
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 dan Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin Hsb, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dewi Andriany, S.E., MM selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
8. 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.
9. Terima kasih Kepada teman-teman kelas J manajemen Angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun Skripsi ini, Ade Ema Elvira, Cici Haryati Yahya, Mitha Erfida Sari, Diah Andriyani, Tina Fitria Tarigan, Ika Nurmaini, Resti Hardiyanti, M.Riswan Habibi dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Terimakasih kepada teman-teman Kost cyber syariah, Triwalista, Kara, Siti, Suratmi, Lita yang selalu memberi motivasi kepada penulis.

11. Terimakasih kepada Sawaluddin Dalimunthe yang telah memotivasi dan memberikan semangat.

12. 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, Januari 2018

Penulis,

DESI PARADINA RAMBE
NPM : 1405160788

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	4
C. Batasan dan Rumusah Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
c. Penilaian Kinerja	11
d. Indikator Kinerja Karyawan	11
2. Komunikasi.....	12
a. Pengertian Komunikasi	12
b. Proses Komunikasi	13
c. Jenis-jenis Komunikasi	15
d. Efektifitas Komunikasi.....	17

e. Fungsi Komunikasi	18
f. Indikator Komunikasi	19
3. Disiplin Kerja.....	20
a. Pengertian Disiplin Kerja	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
c. Macam-macam Disiplin Kerja.....	22
d. Indikator Disiplin Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitan	28
B. Defenisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi Dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisa Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian	45
a. Karakteristik Identitas Responden	46
b. Deskripsi Variabel Penelitian	48
2. Analisis Data Penelitian	53
a. Uji Asumsi Klasik.....	54
b. Uji Multikolinieritas	55

c. Uji Heterokedastisitas	56
3. Uji Regresi Linier Berganda	57
4. Pengujian Hipotesis.....	59
5. Uji F (Simultan).....	61
6. Uji Determinasi.....	62
B. Pembahasan	63
1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja.....	63
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	64
3. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 : Indikator Komunikasi	28
Tabel II.2 : Indikator Disiplin	29
Tabel III.1 : Indikator Kinerja	30
Tabel III.4 : Jadwal Kegiatan Penelitian	30
Tabel III.5 : Populasi Penelitian	31
Tabel III.6 : Sampel Penelitian	33
Tabel III.7 : Skala Pengukuran Likerts.....	34
Tabel III.8 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja	36
Tabel III.9 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Komunikasi.....	37
Tabel III.10 : Uji Validitas Data Instrumen Angket Disiplin Kerja	38
Tabel IV.11. : Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	39
Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likerts.....	45
Tabel IV.2. : Karakteristik Responden berdasarkan jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.3. : Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV.4. : Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.5. : Penyajian Data Variabel (X_1).....	48
Tabel IV.6 : Penyajian Data Variabel (X_2).....	50
Tabel IV.7 : Penyajian Data Variabel (Y).....	52
Tabel. IV.8 : Multikolinearitas	55
Tabel. IV.9 : Regresi Linear Berganda	58
Tabel. IV.10 : Uji t (hipotesis 1).....	60
Tabel. IV.11 : Uji t (hipotesis 2).....	61
Tabel. IV.12 : Uji F	62
Tabel. IV.13 : Koefisien Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Proses Komunikasi	14
Gambar II.2 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja.....	24
Gambar II.3 Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja.....	25
Gambar II.4 Paradigma Konseptual Penelitian	26
Gambar IV.1 Uji Normalitas P-P Plot Standardized	54
Gambar IV.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan merupakan wujud dari keberhasilan manajemen dalam menjalankan organisasi perusahaan. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki faktor-faktor yang turut menunjang keberhasilan tersebut antara lain modal, tanah, alat produksi, kewiraswastaan, sumber daya manusia dan sumber daya perusahaan lainnya. Setiap organisasi dituntut mampu berkopetensi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selaludapat berkompotisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

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.

Masalah yang ditemukan perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja karyawan belum sesuai dengan dengan yang diinginkan

perusahaan. Dimana karyawan belum belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, sebagai tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pemimpin sesuai dengan teori Menurut Noe (2010, hal.8) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai proses yang dilakukan menejer untuk memastikan bahwa kegiatan karyawan dan hasil kerja karyawan sejalan (*coungruent*) dengan tujuan organisasi.

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan yang tinggi atau rendah diataranya komunikasi dan disiplin kerja karyawan untuk tetap berada pada perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja menurut kasmir (2016, hal.195) yaitu.

1. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan menaikkan gaji, atau tunjangan lainnya.

2. Jenjang karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.

3. Citra karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu.

Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud, maksudnya menunjukkan bahwa komunikasi terjadi apabila informasi berhasil di sampaikan. Komunikasi yang baik sering didefinisikan oleh komunikator sebagai kesepakatan atas pesan yang dikirimnya, bukan atas pesan. (M. Munandar 2014, hal. 137).

Masalah yang ditemui diperusahaan khususnya untuk komunikasi adalah kurangnya komunikasi karyawan di dalam menyelesaikan suatu masalah diperusahaan. Masalah dalam hal ini yaitu masalah dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang tertunda dan juga penyelesaian masalah yang berkaitan dengan informasi yang masuk dan keluar di perusahaan, sehingga mengurangi perhatian pimpinan terhadap karyawan yang mengakibatkan terhambatnya aktivitas karyawan dalam menjalankan kegiatan oprasional perusahaan.

Selain komunikasi faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam hal disiplin kerja karyawan dianggap masih kurang efektif dilihat dari masih adanya beberapa karyawan diluar kantor pada watu jam kerja yang ditentukan pada perusahaan. Disiplin kerja merupakan usaha yang mendorong karyawannya agar mematuhi perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan berhubungan dengan disiplin kerja adalah masih adanya beberapa karyawan yang sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan sedang berjalan, selain itu

pada masih adanya pekerjaan yang harus diselesaikan, karyawan masih banyak yang santai dan bercerita dengan sesama karyawan lain.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar tercipta kinerja karyawan yang baik dikalangan karyawan, maka dibutuhkan komunikasi yang bijaksana dan disiplin kerja yang baik dari karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan hasil perkebunan. Dalam menjalankan tugasnya perusahaan menganggap komunikasi dan disiplin kerja sangat penting demi terwujudnya kinerja yang baik, dimana baiknya kinerja karyawan akan dapat memberikan kontribusi yang bagus bagi perusahaan.

Dengan dasar pemikiran di atas, maka penulis membahas penulisan proposal penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kurangnya komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah. Masalah dalam hal ini yaitu masalah dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang tertunda.
2. Pada saat jam kerja yang ditentukan perusahaan masih berlangsung, sering terdapat beberapa karyawan yang keluar masuk kantor untuk

urusan pribadi mereka.

3. Kinerja yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur dari perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar pembahas penelitian ini tidak menyimpang dan lebih terarah maka diperlukan batasan-batasan dalam penelitian mengenai komunikasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara (Persero) Medan.

2. Rumusan Masalah

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

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 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 terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

2. Manfaat

Adapun kegunaan dan manfaat yang dapat dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) medan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pengambilan keputusan dalam kebijakan perusahaan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi bagi penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Fungsi pekerjaan atau kegiatan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang Dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Luthans dalam Astutik (2016, hal. 9) menyatakan bahwa didalam manajemen sumber daya manusia kinerja didefinisikan sebagai kinerja seseorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai masing-masing memiliki tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu kinerja juga merupakan aksi bukan kejadian. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kualitas atau kuantitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal. 181), “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang”.

Dari pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi perusahaan itu sendiri. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi itu akan mudah dicapai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi sapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh kasmir (2016, hal.186) yaitu.

1. Kemampuan dalam keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki keahlian dan kemampuan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya jadi apat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

7. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan perusahaan dalam bekerja

12. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja menurut Kasmir (2016, hal.195) yaitu.

1. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan menaikkan gaji, atau tunjangan lainnya.

2. Jenjang karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.

3. Citra karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 196) “Penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan 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”.

Jadi dapat disimpulkan penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Adapun penilaian terhadap kinerja individu menurut kasmir (2016 hal.200) adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyusuaian kompensasi
- 6) Inventori kompensasi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan

d. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016, hal.209) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur menggunakan beberapa criteria kinerja. Adapun indikator sebagai berikut;

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya, jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standart yang ditetapkan perusahaan yang terdiri dari *output* perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bias menyelesaikan kerja ekstra.

3. Keandalan Kerja

Keandalan kerja terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu yang terdiri dari sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah proses sistematis di mana orang berinteraksi dengan dan melalui simbol untuk menciptakan dan menafsirkan makna dan bisa diuraikan bagian inti definisi yang pertama yaitu Proses (*process*), Komunikasi adalah proses, yang artinya sedang

berlangsung dan selalu bergerak, bergerak semakin maju dan berubah secara terus-menerus. Yang kedua komunikasi yang Sistematis (*systemic*) yang berarti bahwa itu terjadi dalam suatu sistem pada bagian yang saling berhubungan yang memengaruhi satu sama lain. Yang ketiga yaitu Simbol (*symbols*) yang mencakup bahasa dan perilaku nonverbal, serta seni dan musik Julia T Wood (2013, hal. 3-4).

Komunikasi adalah proses dinamik transaksional yang mempengaruhi perilaku sumber dan penerimaannya dengan sengaja menyadari perilaku mereka untuk menghasilkan pesan yang mereka salurkan guna merangsang atau memperoleh sikap atau perilaku tertentu Ahmad Sihabudin (2011, hal. 15).

Dari beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan dan informasi dari seseorang ke orang lain perpindahan tersebut melibatkan lebih dari kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya Handoko (2011, hal. 272).

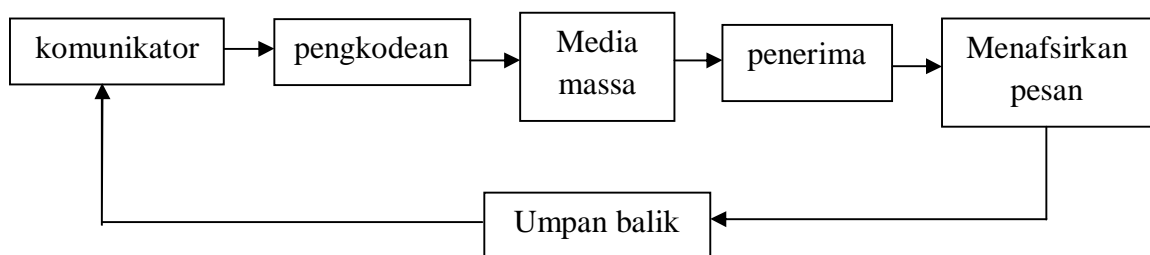
b. Proses Komunikasi

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 Veithzal Rivai (2003, hal.336) ada delapan unsur pokok dalam proses komunikasi yaitu :

- 1) Pengirim/sumber adalah orang yang mempunyai ide untuk mengadakan komunikasi.
- 2) *Encoding* adalah menerjemahkan informasi menjadi serangkaian simbol untuk komunikasi.
- 3) *Message* (pesan) adalah informasi yang sudah di sandikan atau di kirimkan oleh pengirim kepada penerima.
- 4) *Channel* (saluran) adalah media komunikasi formal antara seorang pengirim dan seorang penerima.
- 5) *Receiver* (penerima) adalah individu yang menanggapi pesan dari pengirim.
- 6) *Decoding* (pengertian) adalah interpretasi suatu pesan menjadi informasi yang berarti.
- 7) *Noice* (gangguan) adalah faktor yang menimbulkan gangguan, kebingungan terhadap komunikasi.
- 8) Umpan balik adalah balikkan dari proses komunikasi sebagai suatu reaksi terhadap informasi yang di sampaikan oleh pengirim.

Proses komunikasi di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Proses Komunikasi

Proses tersebut bisa diartikan sebagai berikut :

- 1) Komunikator menciptakan gagasan informasi yang akan di sampaikan
- 2) Gagasan informasi disusun dalam serangkaian bentuk simbol atau sandi yang dirancang untuk di kirim kepada penerima/komunikan
- 3) Dengan menggunakan saluran media komunikasi, simbol atau sandi berbentuk kata-kata (lisan atau tertulis), gambar (poster atau grafik), atau tindakan.
- 4) Komunikasi diterima oleh si penerima dengan melalui proses mendengarkan, membaca, dan mengamati tergantung pada saluran dan media yang digunakan untuk mengirimkannya.
- 5) Yang kemudian komunikasi yang diterima di tafsirkan, di interprestasikan, dibaca, diartikan dan diuraikan secara langsung atau tidak langsung melalui proses berpikir.
- 6) Yang selanjutnya menyampaikan balikan terhadap upaya pengirim berkomunikasi.

c. Jenis-jenis Komunikasi

Menurut Lila (2015, hal.152) Komunikasi yang terjadi dapat di kelompokkan berdasarkan beberapa jenis. Berdasarkan arahnya, komunikasi yang terjadi bisa berbentuk :

1. Komunikasi kebawah, komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya. Fungsi arah komunikasi dari atas kebawah ini adalah :
 - a. Pemberian atau penyimpanan instruksi kerja (*job intruction*)
 - b. Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk di laksanakan

- c. Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku
 - d. Pemberi motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. Komunikasi ke atas, ketika bawahan memberikan umpan balik pada atasan, atau komunikasi yang terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arah komunikasi dari bawah ke atas ini adalah :
- a. Penyampaian komunikasi tentang pekerjaan-pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan
 - b. Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat di selesaikan oleh bawahan
 - c. Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan
 - d. Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya.
3. Komunikasi lateral, komunikasi horizontal sesama anggota dalam kelompok. Komunikasi ini di gunakan untuk mempermudah terjadinya koordinasi diantara anggota kelompok sehingga tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan tugas diantara anggota. Fungsi arah komunikasi horizontal ini adalah :
- a. Memperbaiki koordinasi tugas
 - b. Upaya pemecahan masalah
 - c. Saling berbagi informasi
 - d. Upaya pemecahan konflik
 - e. Membina hubungan melalui kegiatan bersama.

d. Efektifitas komunikasi

Menurut Lila (2015, hal. 154) Terdapat beberapa indikator yang menyatakan bahwa komunikasi dikatakan efektif, yaitu :

1. Pemahaman

Merupakan kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana di maksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator ataupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang di sampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Adalah apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih nyaman untuk berinteraksi bila di banding dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel., dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adlah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki perspsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Alexis tan mengemukakan bahwa perlu ada daya tarik dengan kesamaan, keakraban, dan kesukaan, maka akan saling mempengaruhi dan dengan sendirinya komunikasi akan berlangsung secara efektif.

e. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi menurut Ahmad (2011, hal.18) di kelompokkan menjadi empat, yaitu :

1. Sebagai komunikasi social

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi social setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tegangan dan tekanan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur dan memupuk hubungan dengan orang lain.

2. Sebagai komunikasi ekspresif

Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan perasaan-perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut terutama dikomunikasikan

melalui pesan-pesan nonverbal, perasaan sayang, peduli, rindu, simpati, gembira, sedih, takut dapat disampaikan lewat kata-kata, namun bisa di sampaikan lebih ekspresif lewat perilaku nonverbal.

3. Sebagai komunikasi ritual

Komunikasi ritual biasanya dapat terlihat pada suatu komunitas yang melakukan upacara-upacara disebut oleh para antropolog sebagai rites of passage, seperti upacara kelahiran, upacara pernikahan, siraman dan lain-lain.

4. Sebagai komunikasi instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum, yaitu menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap, menggerakkan tindakan, dan juga menghibur. Komunikasi tidak saja digunakan untuk menciptakan dan membangun hubungan namun juga untuk menghancurkan hubungan tersebut. Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

f. Indikator Komunikasi

Menurut Hutapea (2008, hal.28), indikator komunikasi meliputi :

1. Pengetahuan (*know ledge*) yang meliputi:
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan dalam perusahaan.
 - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi dan peralatan

dengan baik dan benar.

2. Keterampilan (*skill*) yang meliputi:
 - a. Kemampuan berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b. Kemampuan berkomunikasi dengan baik secara lisan.
3. Sikap (*attitude*) yang meliputi:
 - a. Memiliki kemampuan berkreativitas dalam bekerja.
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.
 - c. Memiliki kemampuan dan perencanaan.

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 Keith Davis dalam Mangkunegara (2009, hal 129) menyatakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Astutik (2011, hal. 291) Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila mereka melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan teoritis tentang disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapat banyak kerugian. Hal ini berdampak pada pelayanan terhadap publik.

b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005, hal.110) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Peranan pimpinan
3. Keadilan
4. Balas jasa
5. Pengawasan
6. Sanksi
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

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

1. Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai dapat pegawai dapat bekerja dengan baik.
2. Adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh pegawai dalam berperilaku disiplin.
3. Menerapkan disiplin pada pegawai tanpa membeda-bedakan pangkat dan golongan.

4. Adanya balas jasa (imbalan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.
5. Tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang efektif, menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.
6. Adanya hukuman (*punishment*) bila ada pegawai yang melanggar aturan.
7. Adanya ketegasan atas pimpinan dalam menegur.
8. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai.

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009, hal.129) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara ini pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada

disiplin ini, pegawai melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

d. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2011, hal.94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap tingkah laku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

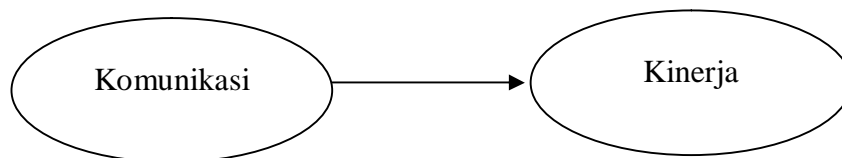
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan komunikasi merupakan sarana utama dalam berinteraksi, termasuk interaksi dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mengelola dan mengontrol komunikasi dengan baik. Tidak hanya komunikasi formal, komunikasi informal juga harus dikelola dengan baik. Gangguan komunikasi dapat menghambat laju kinerja. Laju kinerja yang terhambat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu untuk mendapatkan kinerja yang optimal, harus ada komunikasi organisasi yang baik, komunikasi yang baik dicirikan dengan timbal balik, dengan adanya timbal balik komunikasi bisa berjalan dengan baik dan mampu menunjang pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut penelitian terdahulu oleh Dimas Okta Ardiyansyah (2010) yang berjudul : *“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)”* Menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja dapat dilihat gambar dibawah ini:



Gambar 2.1
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

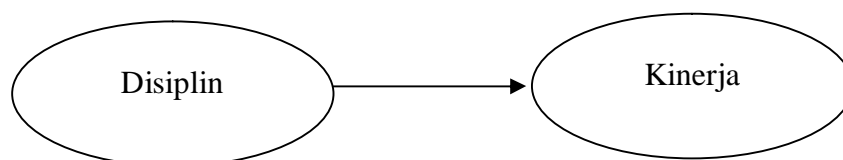
2. Pengaruh Antara Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dan manfaat ditegakkan disiplin kerja menurut M. Syamsul Ma'arif (2012, hal. 98) yaitu memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmad Restu (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara disiplin terhadap kinerja dapat dilihat dari dambar berikut ini:



Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Antara Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

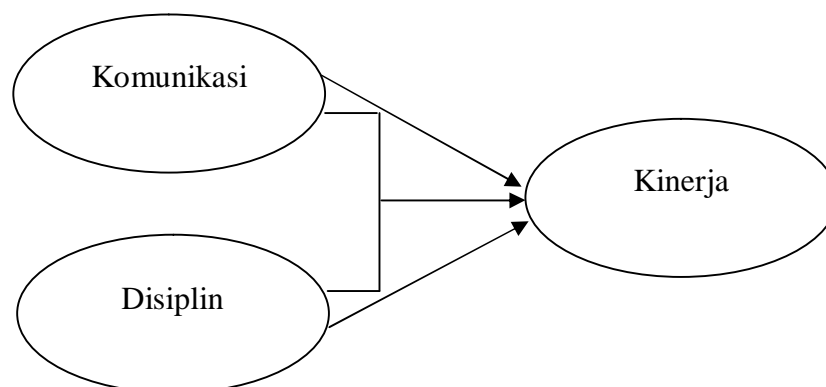
Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan dan pimpinan adalah sangat penting. Namun, jauh lebih penting dengan adanya komunikasi yang lebih bagus dari manajemen dan disiplin yang baik dari karyawan, bukan untuk pihak manajemen saja, tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan karena manajemen telah berhasil mengarahkan dan

mengendalikan karyawan. Komunikasi, etika dan disiplin yang tinggi merupakan mutu sumber daya manusia karyawan yang tinggi.

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. Dengan pementukan komunikasi yang baik dan disiplin yang baik dari karryawan, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan tepat.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Ayu (2010) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

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



Gambar 2.3
Paradigma Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif Kuantitatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut meguji hipotesis.

B. Definisi Oprasional

Definisi oprasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi oprasional adalah :

1. Variabel Independen

a. Komunikasi (X1)

Komunikasi adalah hubungan kontak antara dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri.

Tabel 3.1
Indikator Komunikasi

No	Indikator	No Pernyataan
1	Pengetahuan	1,2,3
2	Keterampilan (<i>skills</i>)	4,5,6
3	Sikap	7,8

Sumber: Hutapea (2008, hal.28)

b. Disiplin (X2)

Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Adapun indikator untuk mengukur variabel disiplin adalah:

Tabel 3.2
Indikator Disiplin

No	Indikator	No Pernyataan
1	Taat terhadap aturan waktu	1,2
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	3,4
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	5,6,7
4	Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	8,9,10

Sumber: Sutrisno (2011, hal.94)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, disiplin, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

No	Indikator	No Pernyataan
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Kendala kerja	5,6,7
4	Sikap kerja	7,8,10

Sumber: Kasmir (2016, hal. 209)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Nusantara III (Persero) Medan yang beralamat di Jl. Sei Batang Hari No. 2, Medan Sunggal.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2017 s/d April 2018. Untuk lebih jelasnya rincian kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																
		Des-17				Jan'18				Feb'18				Mar'18				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Prariset/Riset		■	■														
2.	Pengajuan Judul			■	■													
3.	Penyusunan Proposal				■	■	■	■										
4.	Seminar Proposal								■									
5.	Pengumpulan Data									■	■	■						
6.	Penyusunan Skripsi											■	■	■				
7.	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	
8.	Sidang Meja Hijau																■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal. 80) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel 3.5
Data Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Divisi keuangan	1
2	Divisi Teknologi Informasi	1
3	Biro Sekretariat	125
4	Bagian Tanaman	54
5	Bagian Teknik	38
6	Bagian Teknologi	34
7	Bagian Perencanaan dan Pengembangan	20
8	Bagian Keuangan	34
9	Bagian Akuntansi	34
10	Bagian Komersil	73
11	Bagian TI/TB & Manajemen Resiko	79
12	Bagian Sumber Daya Manusia	45
13	Bagian Hukum	19
14	Bagian Umum	23
15	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan	25
16	Bagian Pelelangan	27
17	Bagian Satuan Pengawasan Intern	11
Jumlah		789

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal. 81) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan pernyataan di atas, maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin Ginting (2008, hal. 132):

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

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Presisi (10% = 0,1)

Dengan rumusan tersebut maka dapat di cari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{789}{1 + 789 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{789}{1 + 789 (0,01)}$$

$$n = \frac{789}{1 + 7,89}$$

$$n = \frac{789}{8,89}$$

$$n = 88,75$$

$$n = 89$$

Tabel 3.6
Jumlah Sampel Karyawan

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Divisi keuangan	0
2	Divisi Teknologi Informasi	0
3	Biro Sekretariat	14
4	Bagian Tanaman	6
5	Bagian Teknik	4
6	Bagian Teknologi	4
7	Bagian Perencanaan dan Pengembangan	2
8	Bagian Keuangan	4
9	Bagian Akuntansi	4
10	Bagian Komersil	8
11	Bagian TI/TB & Manajemen Resiko	9
12	Bagian Sumber Daya Manusia	5
13	Bagian Hukum	19
14	Bagian Umum	3
15	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan	3
16	Bagian Pelelangan	3
17	Bagian Satuan Pengawasan Intern	1
Jumlah		89

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2016, hal. 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesiner 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.

a. Skala Pengukuran Penelitian

Instrument dalam penelitian menggunakan hasil data dari kuisisioner. Pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran Likert

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

b. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel penelitian. Berikut merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

n : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$: Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$: Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xt^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum yt^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan y

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

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

$\sum xtyt$: Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas instrument :

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid, berarti instrument yang digunakan adalah instrumen yang tepat/ benar, sehingga data yang dikumpulkan juga merupakan data yang tepat/benar. Pengujian validitas tiap butir instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut dengan syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak valid, dengan membandingkan r_{tabel} yang diperoleh berdasarkan perhitungan. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah program komputer SPSS versi 16.0.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel

Kinerja (Y) yang sudah di olah :

Tabel III.8
Uji Validitas Data Instrumen Angket Kinerja (Y)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,395	0.208	0,000 < 0,05	Valid
2.	0,359	0.208	0,001 < 0,05	Valid
3.	0,474	0.208	0,000 < 0,05	Valid
4.	0,410	0.208	0,000 < 0,05	Valid
5.	0,342	0.208	0,001 < 0,05	Valid
6.	0,548	0.208	0,000 < 0,05	Valid
7.	0,501	0.208	0,000 < 0,05	Valid
8.	0,564	0.208	0,000 < 0,05	Valid
9.	0,591	0.208	0,000 < 0,05	Valid
10.	0,511	0.208	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2018

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen kinerja Y di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 89, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,208 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrumen kinerja di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,208$. Dengan demikian instrumen kinerja (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Tabel III.9
Uji Validitas Data Instrumen Angket Komunikasi (X₁)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,527	0.208	0,000 < 0,05	Valid
2.	0,563	0.208	0,000 < 0,05	Valid
3.	0,484	0.208	0,000 < 0,05	Valid
4.	0,351	0.208	0,001 < 0,05	Valid
5.	0,567	0.208	0,000 < 0,05	Valid
6.	0,359	0.208	0,001 < 0,05	Valid
7.	0,441	0.208	0,000 < 0,05	Valid
8.	0,441	0.208	0,000 < 0,05	Valid
9.	0,578	0.208	0,000 < 0,05	Valid
10.	0,482	0.208	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2018

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen Komunikasi X₁ di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 89, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,208 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrumen kinerja di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,208$. Dengan demikian instrumen Komunikasi (X₂) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Tabel III.10
Uji Validitas Data Instrumen Angket Disiplin kerja (X₂)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1.	0,555	0.208	0,000 < 0,05	Valid
2.	0,464	0.208	0,000 < 0,05	Valid
3.	0,660	0.208	0,000 < 0,05	Valid
4.	0,456	0.208	0,000 < 0,05	Valid
5.	0,410	0.208	0,000 < 0,05	Valid
6.	0,362	0.208	0,000 < 0,05	Valid
7.	0,339	0.208	0,001 < 0,05	Valid
8.	0,599	0.208	0,000 < 0,05	Valid
9.	0,498	0.208	0,000 < 0,05	Valid
10.	0,701	0.208	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2018

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen Disiplin Kerja (X₂) di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung}. Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 89, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,208 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrumen kinerja di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai r_{hitung} > dari r_{tabel} = 0,208. Dengan demikian instrumen Disiplin Kerja (X₂) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun adalah alat ukur yang bisa dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbanch Alpha, berikut ini rumusnya :

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

Kriteria penarikan kesimpulan :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas (alpha) < 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki reliabilitas yang tidak baik.

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III.11
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach' Alpha	Nilai Ketentuan reliabilitas	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,618	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,678	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,606	0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2018

Berdasarkan data tabel di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel X₁ = 0,618 dan variabel X₂ = 0,678. Sedangkan untuk variabel Y = 0,606. Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien

reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2016, hal. 137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada diperusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel adalah data yang berdistribusi normal. Model regresi adalah memiliki distribusi data normal. Model regresi adalah memiliki distribusi data normal mendekati normal. Untuk mendekati normalitas data dapat diuji dengan Kolmogov-

Smimov, grafik apapun histogram yang nantinya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan grafik. Yang pada dasarnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik yaitu :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antara suatu variabel dengan variabel independen yang lainnya. Dalam penelitian ini uji multikolienaritas menggunakan Tolerance dan VIF (*Varians Inflation Factor*) .

- 1) Besarnya nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) < 10 (sebaiknya kurang dari 5), atau
- 2) Besarnya nilai Tolerance $> 0,1$. Jika nilai Tolerance $< 0,1$, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut memiliki gejala multikolienaritas yang besar (Sugiyono, 2012, hal. 122).

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan 1 ke pengamatan yang lain tetap. Hal seperti itu disebut juga sebagai homokedaritas dan jika berada disebut heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda, dalam penelitian ini variabel bebas (X) yaitu akuntansi pertanggungjawaban (X1) dan alat pengendalian manajemen (X2). Sedangkan variabel terikat yaitu penilaian prestasi kerja (Y). dengan begitu, rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

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

3. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual/parsial dan menganggap variabel dependen konstan.

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

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi

S_{b_i} = *Standart Error*

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara thitung dengan ttabel 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 diterima dan H_1 ditolak.

4. Uji F

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji T. uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen.

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

Dimana:

F_h = f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

K = Jumlah variabel *independent*

N = Jumlah anggota sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda

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

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

5. Koefisien Determinasi

Determinasi adalah untuk melihat persentase kontribusi variabel yaitu variabel bebas (akuntansi pertanggungjawaban dan alat pengendalian manajemen) dengan variabel terikat (penilaian prestasi kerja). Dalam hal ini menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 210):

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

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisan 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 mengolah angket dalam bentuk data terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel komunikasi X_1 , 10 Pertanyaan untuk variable Disiplin Kerja X_2 , dan 10 pertanyaan untuk Variabel Kinerja karyawan Y . Angket yang diebarkan ini diberikan kepada 89 orang sampel yang merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dan metode yang digunakan adalah metode skala Likert yang menggunakan 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut.

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 di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel komunikasi (X_1), Variabel Disiplin 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. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan tahun 2018 adalah:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	65	73.0	73.0	73.0
	Perempuan	24	27.0	27.0	100.0
Total		89	100.0	100.0	

Sumber data penelitian diolah (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja terdiri dari responden yang berjenis kelamin Laki-laki (73.0%) dan minoritas adalah responden yang berjenis kelamin perempuan (27.0%). 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 usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	13	14.6	14.6	14.6
	26-40 Tahun	37	41.6	41.6	56.2
	>40 Tahun	39	43.8	43.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber data penelitian diolah (2018)

Berdasarkan data tabel frekuensi berdasarkan usia di atas dapat diketahui bahwa secara mayoritas usia responden dalam penelitian ini adalah pada usia >40 tahun yaitu sebanyak 39 orang (43,8%), kemudian usia antara 26-40 tahun yaitu sebanyak 37 orang (41,6%) dan terakhir adalah antara usia <25 tahun yaitu sebanyak 13 responden (14,6%).

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	9.0	9.0	9.0
	Diploma	29	32.6	32.6	41.6
	S1	42	47.2	47.2	88.8
	S2	10	11.2	11.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber data penelitian (2018)

Berdasarkan data table frekuensi tingkat pendidikan di atas, diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT.Perkebunan

Nusantara III (Persero) Medan adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 42 responden (47,2%), kemudian tingkat pendidikan diploma ada sebanyak 29 responden (32,6%), dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 10 responden (11,2%) yang terakhir adalah tingkat pendidikan SMA/ sederajat ada sebanyak 8 responden (9,0%).

3. Deskripsi Variabel Komunikasi (X1)

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

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

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	41	46,1	45	50,6	3	3,4	0	0	0	0	89	100
2.	44	49,4	42	47,2	1	1,1	2	2,2	0	0	89	100
3.	47	52,8	39	43,8	3	3,4	0	0	0	0	89	100
4.	36	40,4	51	57,3	2	2,2	0	0	0	0	89	100
5.	44	49,4	42	47,2	3	3,4	0	0	0	0	89	100
6.	40	44,9	47	52,8	2	2,2	0	0	0	0	89	100
7.	42	47,2	44	49,4	2	2,2	1	1,1	0	0	89	100
8.	44	49,4	39	43,8	5	5,6	1	1,1	0	0	89	100
9.	44	49,4	46	51,7	3	3,4	0	0	0	0	89	100
10.	41	46,1	45	50,6	2	2,2	1	1,1	0	0	89	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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 50,6%

- 2) Jawaban responden tentang karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangatsetuju 49,4%
- 3) Jawaban responden tentang karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 52,8%
- 4) Jawaban responden tentang cukup banyak karyawan yang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 57,3%
- 5) Jawaban responden tentang karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 49,4%
- 6) Jawaban responden tentang para karywan selalu dapat diajak bekerja sesama dengan rekan sekerja, mayoritas responden menjawab Setuju 52,8%
- 7) Jawaban responden tentang cukup banyak karywan yang memiliki toleransi yang tinggi dan saling menghargai sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%
- 8) Jawaban responden tentang karyawan selalu bersikap baik dengan sesama rekan kerja dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 49,4%
- 9) Jawaban responden tentang karyawan selalu menjaga disiplin dan twpat waktu pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 51,7%
- 10) Jawaban responden tentang karyawan memiliki sikap tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 50,6%

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa mayoritas terbesar responden tentang karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,8%.

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan Penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable Disiplin sebagai berikut:

Tabel VI.6
Skor Angket untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	37	41,6	50	56,2	2	2,2	0	0	0	0	89	100
2.	43	48,3	43	48,3	3	3,4	0	0	0	0	89	100
3.	45	50,6	42	47,2	2	2,2	0	0	0	0	89	100
4.	43	48,3	43	48,3	2	2,2	0	0	0	0	89	100
5.	42	47,2	41	46,1	5	5,6	1	1,1	0	0	89	100
6.	40	44,9	46	51,7	3	3,4	0	0	0	0	89	100
7.	44	49,4	42	47,2	1	1,1	2	2,2	0	0	89	100
8.	45	50,6	41	46,1	3	3,4	0	0	0	0	89	100
9.	36	40,4	51	57,3	2	2,2	0	0	0	0	89	100
10.	41	46,1	44	49,4	4	4,5	0	0	0	0	89	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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 56,2%
- 2) Jawaban responden tentang, pemimpin mengawasi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48,3% dan setuju 48,3%
- 3) Jawaban responden tentang, pemimpin selalu memotivasi pegawai agar selalu melakukan yang terbaik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 50,6%

- 4) Jawaban responden tentang,pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sangat baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48,3% dan setuju 48,3%
- 5) Jawaban responden tentang pemimpin selalu dapat memberikan sikap yang tepat mayoritas responden menjawab sangat setuju 47,2%
- 6) Jawaban responden tentang pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas, mayoritas responden menjawab Setuju 51,7%
- 7) Jawaban responden tentang pemimpin tidak pernah ragu-ragu dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%
- 8) Jawaban responden tentang pemimpin akan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 50,6%
- 9) Jawaban responden tentang karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas, mayoritas responden menjawab setuju 57,3%
- 10) Jawaban responden tentang karyawan bekerja sesuai pengetahuan dan skil yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Jawaban responden tentang karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,3%.

Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan Penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable Kinerja sebagai berikut:

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

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	37	41,6	49	55,1	3	3,4	0	0	0	0	89	100
2.	42	47,2	44	49,4	2	2,2	0	0	0	0	89	100
3.	43	48,3	41	46,1	4	4,5	0	0	0	0	89	100
4.	38	42,7	48	53,9	3	3,4	0	0	0	0	89	100
5.	43	48,3	42	47,2	2	2,2	2	2,2	0	0	89	100
6.	34	38,2	53	59,6	2	2,2	0	0	0	0	89	100
7.	42	47,2	44	49,4	3	3,4	0	0	0	0	89	100
8.	43	48,3	44	49,4	2	2,2	0	0	0	0	89	100
9.	41	46,1	45	50,6	2	2,2	1	1,1	0	0	89	100
10.	46	51,7	37	41,6	5	5,6	1	1,1	0	0	89	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

- 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 55,1%
- 2) Jawaban responden tentang saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48,5%
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu tertib jika sudah berada dalam ruangan kerja, mayoritas responden menjawab setuju 53,9%

- 5) Jawaban responden tentang saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48,3%
- 6) Jawaban responden tentang saya bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor , mayoritas responden menjawab Setuju 59,6%
- 7) Jawaban responden tentang saya siap mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu member izin jika tidak masuk kantor, mayoritas responden menjawab setuju 50,6%
- 10) Jawaban responden tentang saya selalu patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51,7%

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variable kinerja di atas dapat dilihat bahwa mayoritas Jawaban responden tentang saya bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, mayoritas responden menjawab Setuju sebesar 59,6%

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

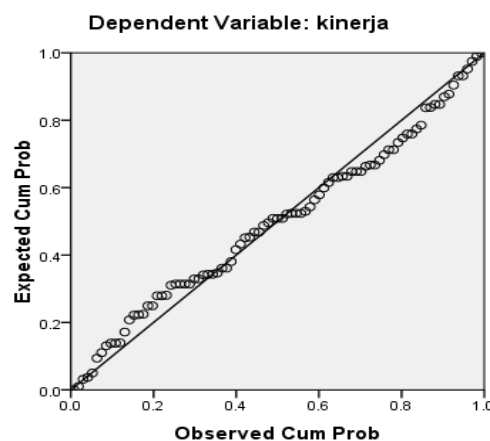
a. Uji normalitas data

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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 Inflation 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 diolah. Berikut hasil uji Mutlikolonieritas yang telah diolah :

Tabel IV.8
Hasil uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
komunikasi	.287	3.488
disiplin	.287	3.488

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

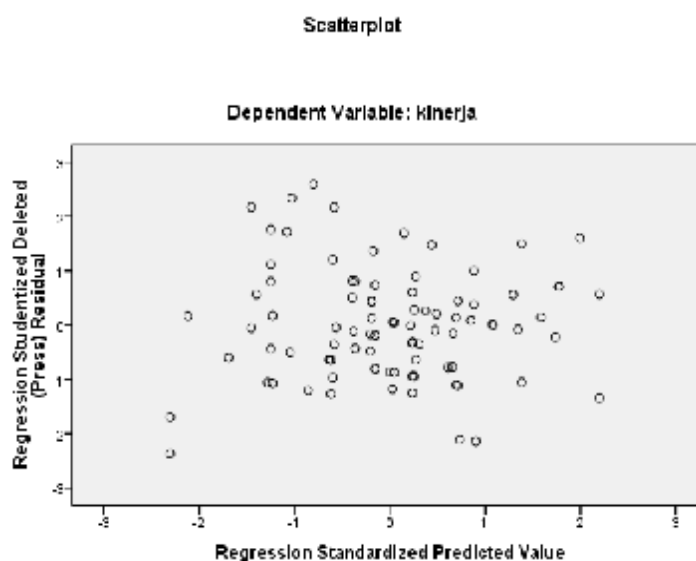
Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,287 dan $0,287 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 3.488 dan $3.488 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidastabilan 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 homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi - 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 mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berdasarkan masukan variabel independen yakni Kompensasi dan Pengawasan.

1. Regresi Linear Berganda

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

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.257	1.800	
Komunikasi	.332	.075	.333
Disiplin	.574	.069	.629

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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

Konstanta (a) = 4.257

Komunikasi (X1) = 0,332

Disiplin (X2) = 0,574

Linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.257 + 0,332 X1 + 0,574 X2 + e$$

Keterangan :

- a. Nilai "a" = 4.257 menunjukkan apabila nilai dimensi komunikasi dan disiplin bernilai nol. Maka kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan sebesar 4.257 atau dapat dikatakan bahwa Kinerja tetap bernilai 4.257 apabila tidak dipengaruhi oleh Komunikasi dan Disiplin Kerja.
- b. Komunikasi (X1) sebesar 0,332 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Komunikasi maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,332 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- c. Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,574 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,574 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4. 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 pengaruh 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)	4.257	1.800		2.365	.020
Komunikasi	.332	.075	.333	4.415	.000
Disiplin	.574	.069	.629	8.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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

$$t_{hitung} = 4.415$$

$$t_{tabel} = 1,988 \text{ (data terlampir)}$$

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 1988 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 4.415 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_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Tabel IV.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	4.257	1.800		2.365	.020
Komunikasi	.332	.075	.333	4.415	.000
Disiplin	.574	.069	.629	8.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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

$$t_{hitung} = 8.334$$

$$t_{tabel} = 1,988 \text{ (data terlampir)}$$

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 disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1988 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 8.334 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 Medan

5. 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^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.390	2	283.195	263.524	.000 ^a
	Residual	92.419	86	1.075		
	Total	658.809	88			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

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 :

H_0 : $\rho = 0$ (Tidak ada pengaruh komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : $\rho \neq 0$ (Ada pengaruh komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria Hipotesis :

- Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.

Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 263.524, sedangkan nilai F_{tabel} 3,103 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).

6. 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 Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.860	.856	1.03665	2.106

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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 0,856 Hal ini memiliki arti bahwa 85,60 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 14,40 % dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Komunikasi merupakan sarana utama dalam berinteraksi, termasuk interaksi dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mengelola dan mengontrol komunikasi dengan baik. Tidak hanya komunikasi formal, komunikasi informal juga harus dikelola dengan baik. Gangguan komunikasi dapat menghambat laju kinerja. Laju kinerja yang terhambat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-1 tentang pengaruh antara variabel komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1988

(data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 4.415 dengan artian bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ 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 Dimas Okta Ardiyansyah (2010) yang berjudul: “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*” Menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-1 tentang pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1988 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 8.334 dengan artian bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ 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_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmad Restu (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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 1988 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 8.334 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 Agung Ayu (2010) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

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 penegakan 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 Kanwil 1 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

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-11 Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahmad Sihabudin. (2011). *Komunikasi antar Budaya (Satu Perspektif Multidimensi)*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Arif, M Samsul, 2012, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya perdana Rotopack Di Surabaya*, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jawa Timur. Skripsi.
- Agung Ayu (2011). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. <http://undiksha.ac.id> . Diakses 1 Desember 2016.
- Dimas Okta Ardiansyah (2016), Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada PT. Setia Kawan Makmur Sajahtera Tulungagung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.3 No1.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta BPFE.
- Hutapea. Parulian dan Niurianna Thoha. 2008. *Kopetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramadia Pustaka Utama.
- Julia T Wood. 2013. *Komunikasi Teori dan Praktik (Komunikasi dalam Kehidupan Fakta)*. Edisi 6. Jakarta : Salemba Humanika.
- Noe, A. Raymond. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 6 Salemba Empat*. Jakarta

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah angket dalam bentuk data terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel komunikasi X_1 , 10 Pertanyaan untuk variable Disiplin Kerja X_2 , dan 10 pertanyaan untuk Variabel Kinerja karyawan Y . Angket yang diebarkan ini diberikan kepada 89 orang sampel yang merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dan metode yang digunakan adalah metode skala Likert yang menggunakan 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut.

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 di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel komunikasi (X_1), Variabel Disiplin 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. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan tahun 2018 adalah:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	65	73.0	73.0	73.0
	Perempuan	24	27.0	27.0	100.0
Total		89	100.0	100.0	

Sumber data penelitian diolah (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja terdiri dari responden yang berjenis kelamin Laki-laki (73.0%) dan minoritas adalah responden yang berjenis kelamin perempuan (27.0%). 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 usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	13	14.6	14.6	14.6
	26-40 Tahun	37	41.6	41.6	56.2
	>40 Tahun	39	43.8	43.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber data penelitian diolah (2018)

Berdasarkan data tabel frekuensi berdasarkan usia di atas dapat diketahui bahwa secara mayoritas usia responden dalam penelitian ini adalah pada usia >40 tahun yaitu sebanyak 39 orang (43,8%), kemudian usia antara 26-40 tahun yaitu sebanyak 37 orang (41,6%) dan terakhir adalah antara usia <25 tahun yaitu sebanyak 13 responden (14,6%).

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	9.0	9.0	9.0
	Diploma	29	32.6	32.6	41.6
	S1	42	47.2	47.2	88.8
	S2	10	11.2	11.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Sumber data penelitian (2018)

Berdasarkan data table frekuensi tingkat pendidikan di atas, diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT.Perkebunan

Nusantara III (Persero) Medan adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 42 responden (47,2%), kemudian tingkat pendidikan diploma ada sebanyak 29 responden (32,6%), dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 10 responden (11,2%) yang terakhir adalah tingkat pendidikan SMA/ sederajat ada sebanyak 8 responden (9,0%).

3. Deskripsi Variabel Komunikasi (X1)

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

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

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	41	46,1	45	50,6	3	3,4	0	0	0	0	89	100
2.	44	49,4	42	47,2	1	1,1	2	2,2	0	0	89	100
3.	47	52,8	39	43,8	3	3,4	0	0	0	0	89	100
4.	36	40,4	51	57,3	2	2,2	0	0	0	0	89	100
5.	44	49,4	42	47,2	3	3,4	0	0	0	0	89	100
6.	40	44,9	47	52,8	2	2,2	0	0	0	0	89	100
7.	42	47,2	44	49,4	2	2,2	1	1,1	0	0	89	100
8.	44	49,4	39	43,8	5	5,6	1	1,1	0	0	89	100
9.	44	49,4	46	51,7	3	3,4	0	0	0	0	89	100
10.	41	46,1	45	50,6	2	2,2	1	1,1	0	0	89	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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 50,6%

- 2) Jawaban responden tentang karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangatsetuju 49,4%
- 3) Jawaban responden tentang karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 52,8%
- 4) Jawaban responden tentang cukup banyak karyawan yang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 57,3%
- 5) Jawaban responden tentang karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 49,4%
- 6) Jawaban responden tentang para karywan selalu dapat diajak bekerja sesama dengan rekan sekerja, mayoritas responden menjawab Setuju 52,8%
- 7) Jawaban responden tentang cukup banyak karywan yang memiliki toleransi yang tinggi dan saling menghargai sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%
- 8) Jawaban responden tentang karyawan selalu bersikap baik dengan sesama rekan kerja dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 49,4%
- 9) Jawaban responden tentang karyawan selalu menjaga disiplin dan twpat waktu pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 51,7%
- 10) Jawaban responden tentang karyawan memiliki sikap tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 50,6%

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa mayoritas terbesar responden tentang karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,8%.

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan Penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable Disiplin sebagai berikut:

Tabel VI.6
Skor Angket untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Alternarif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	37	41,6	50	56,2	2	2,2	0	0	0	0	89	100
2.	43	48,3	43	48,3	3	3,4	0	0	0	0	89	100
3.	45	50,6	42	47,2	2	2,2	0	0	0	0	89	100
4.	43	48,3	43	48,3	2	2,2	0	0	0	0	89	100
5.	42	47,2	41	46,1	5	5,6	1	1,1	0	0	89	100
6.	40	44,9	46	51,7	3	3,4	0	0	0	0	89	100
7.	44	49,4	42	47,2	1	1,1	2	2,2	0	0	89	100
8.	45	50,6	41	46,1	3	3,4	0	0	0	0	89	100
9.	36	40,4	51	57,3	2	2,2	0	0	0	0	89	100
10.	41	46,1	44	49,4	4	4,5	0	0	0	0	89	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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 56,2%
- 2) Jawaban responden tentang, pemimpin mengawasi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48,3% dan setuju 48,3%
- 3) Jawaban responden tentang, pemimpin selalu memotivasi pegawai agar selalu melakukan yang terbaik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 50,6%

- 4) Jawaban responden tentang,pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sangat baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48,3% dan setuju 48,3%
- 5) Jawaban responden tentang pemimpin selalu dapat memberikan sikap yang tepat mayoritas responden menjawab sangat setuju 47,2%
- 6) Jawaban responden tentang pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas, mayoritas responden menjawab Setuju 51,7%
- 7) Jawaban responden tentang pemimpin tidak pernah ragu-ragu dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%
- 8) Jawaban responden tentang pemimpin akan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 50,6%
- 9) Jawaban responden tentang karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas, mayoritas responden menjawab setuju 57,3%
- 10) Jawaban responden tentang karyawan bekerja sesuai pengetahuan dan skil yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Jawaban responden tentang karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,3%.

Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan Penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable Kinerja sebagai berikut:

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

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	37	41,6	49	55,1	3	3,4	0	0	0	0	89	100
2.	42	47,2	44	49,4	2	2,2	0	0	0	0	89	100
3.	43	48,3	41	46,1	4	4,5	0	0	0	0	89	100
4.	38	42,7	48	53,9	3	3,4	0	0	0	0	89	100
5.	43	48,3	42	47,2	2	2,2	2	2,2	0	0	89	100
6.	34	38,2	53	59,6	2	2,2	0	0	0	0	89	100
7.	42	47,2	44	49,4	3	3,4	0	0	0	0	89	100
8.	43	48,3	44	49,4	2	2,2	0	0	0	0	89	100
9.	41	46,1	45	50,6	2	2,2	1	1,1	0	0	89	100
10.	46	51,7	37	41,6	5	5,6	1	1,1	0	0	89	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

- 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 55,1%
- 2) Jawaban responden tentang saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48,5%
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu tertib jika sudah berada dalam ruangan kerja, mayoritas responden menjawab setuju 53,9%

- 5) Jawaban responden tentang saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48,3%
- 6) Jawaban responden tentang saya bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor , mayoritas responden menjawab Setuju 59,6%
- 7) Jawaban responden tentang saya siap mempertanggungjawabkan hasil kerja saya kepada atasan, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik kepada sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju 49,4%
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu member izin jika tidak masuk kantor, mayoritas responden menjawab setuju 50,6%
- 10) Jawaban responden tentang saya selalu patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51,7%

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variable kinerja di atas dapat dilihat bahwa mayoritas Jawaban responden tentang saya bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, mayoritas responden menjawab Setuju sebesar 59,6%

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

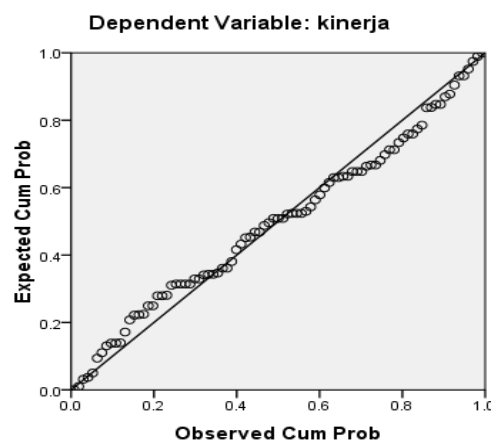
a. Uji normalitas data

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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 Inflation 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 diolah. Berikut hasil uji Mutlikolonieritas yang telah diolah :

Tabel IV.8
Hasil uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
komunikasi	.287	3.488
disiplin	.287	3.488

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

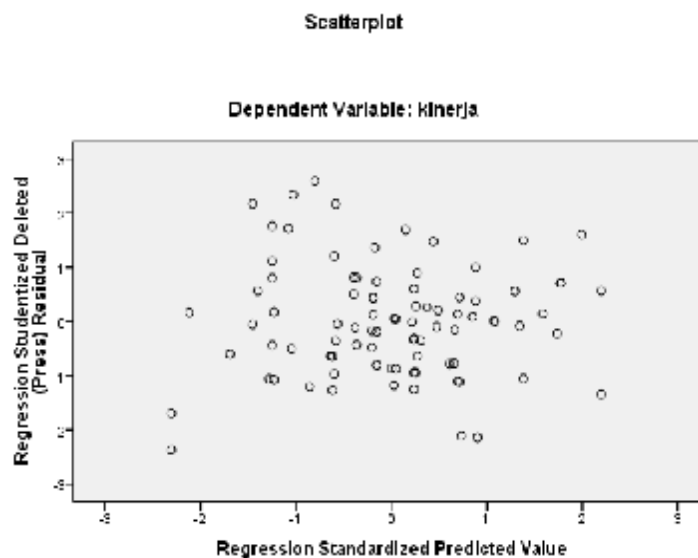
Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,287 dan $0,287 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 3.488 dan $3.488 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidastabilan 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 homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi - 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 mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berdasarkan masukan variabel independen yakni Kompensasi dan Pengawasan.

1. 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
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.257	1.800	
Komunikasi	.332	.075	.333
Disiplin	.574	.069	.629

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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

Konstanta (a) = 4.257

Komunikasi (X1) = 0,332

Disiplin (X2) = 0,574

Linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.257 + 0,332 X1 + 0,574 X2 + e$$

Keterangan :

- a. Nilai "a" = 4.257 menunjukkan apabila nilai dimensi komunikasi dan disiplin bernilai nol. Maka kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan sebesar 4.257 atau dapat dikatakan bahwa Kinerja tetap bernilai 4.257 apabila tidak dipengaruhi oleh Komunikasi dan Disiplin Kerja.
- b. Komunikasi (X1) sebesar 0,332 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Komunikasi maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,332 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- c. Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,574 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,574 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4. 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 :

1. Adanya pengaruh komunikasi terhadap Kinerja

Tabel IV.10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	4.257	1.800		2.365	.020
Komunikasi	.332	.075	.333	4.415	.000
Disiplin	.574	.069	.629	8.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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

$$t_{hitung} = 4.415$$

$$t_{tabel} = 1,988 \text{ (data terlampir)}$$

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 1988 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 4.415 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_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

2. Adanya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Tabel IV.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	4.257	1.800		2.365	.020
Komunikasi	.332	.075	.333	4.415	.000
Disiplin	.574	.069	.629	8.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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

$$t_{hitung} = 8.334$$

$$t_{tabel} = 1,988 \text{ (data terlampir)}$$

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 disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1988 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 8.334 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 Medan

5. 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^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.390	2	283.195	263.524	.000 ^a
	Residual	92.419	86	1.075		
	Total	658.809	88			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

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 263.524, sedangkan nilai F_{tabel} 3,103 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} = H₀ 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).

6. 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 Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.860	.856	1.03665	2.106

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

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 0,856 Hal ini memiliki arti bahwa 85,60 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 14,40 % dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Komunikasi merupakan sarana utama dalam berinteraksi, termasuk interaksi dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mengelola dan

mengontrol komunikasi dengan baik. Tidak hanya komunikasi formal, komunikasi informal juga harus dikelola dengan baik. Gangguan komunikasi dapat menghambat laju kinerja. Laju kinerja yang terhambat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-1 tentang pengaruh antara variabel komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1988 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 4.415 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 Dimas Okta Ardiyansyah (2010) yang berjudul: *“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)”* Menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-1 tentang pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 1988 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 8.334 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_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmad Restu (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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 1988 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 8.334 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 Agung Ayu (2010) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

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 penegakan 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 Kanwil 1 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

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-11 Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahmad Sihabudin. (2011). *Komunikasi antar Budaya (Satu Perspektif Multidimensi)*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Arif, M Samsul, 2012, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya perdana Rotopack Di Surabaya*, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jawa Timur. Skripsi.
- Agung Ayu (2011). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. <http://undiksha.ac.id> . Diakses 1 Desember 2016.
- Dimas Okta Ardiansyah (2016), Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada PT. Setia Kawan Makmur Sajahtera Tulungagung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.3 No1.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta BPFE.
- Hutapea. Parulian dan Niurianna Thoha. 2008. *Kopetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramadia Pustaka Utama.
- Julia T Wood. 2013. *Komunikasi Teori dan Praktik (Komunikasi dalam Kehidupan Fakta)*. Edisi 6. Jakarta : Salemba Humanika.
- Noe, A. Raymond. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 6 Salemba Empat*. Jakarta