

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KARYA HEVEA INDONESIA
AFDELING HEVEA DOLOK MASIHUL**

SKRIPSI

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

Oleh:

BAGUS INDRIAWAN
NPM. 1305160311



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Bagus Indriawan (1305160311) Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja dan komunikasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan.

Adapun tujuan penelitian ini: Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

Ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling. Ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling. Ada pengaruh signifikan komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

Kata Kunci : Disiplin, Komunikasi, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul”** Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Sugeng Indriyatno dan Ibunda Syakbania yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen penasehat akademik
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti SE, MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
10. Adik-adik Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
11. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis Imam Prayogi, Yuda sinurat, Muhammad Hafizh, Rembulan Mutuahmi, Nameera Yasmin, beserta seluruh teman-teman Manajemen F pagi stambuk 13, dan kawan-kawan BARMAS Indonesia yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan pada penulis dalam menyusun skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Oktober 2017

Bagus Indriawan
1305160311

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja karyawan	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	8
c. Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
d. Indikator Kinerja	10
2. Disiplin	11
a. Pengertian Disiplin	11
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin	12
c. Mengatur dan mengolah Disiplin kerja.....	12
d. Indikator Disiplin.....	14
3. Komunikasi	14
a. Pengertian Komunikasi.....	14

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	15
c. Indikator Komunikasi	16
B. Kerangka Konseptual	16
C. Hipotesis	20
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....	21
A. Pendekatan Penelitian.....	21
B. Definisi opsional	21
C. Tempat dan Waktu Penelitian	23
D. Populasi dan Sampel.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A.	

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja dan komunikasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, Rivai (2014, hal. 447). Dengan adanya kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan.

Faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja yaitu tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut, semakin baik tingkat disiplinnya maka kinerja karyawan akan lebih optimal.

Disiplin kerja seorang karyawan menjadi suatu peran yang penting juga untuk menunjukkan integritas dari seorang karyawan tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan, tingkat ketidak disiplin seorang karyawan dalam bekerja akan berpengaruh secara aktivitas dan produktivitas perusahaan kedepannya. Komunikasi yang baik dari pimpinan juga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2012, hal. 86) menyatakan “Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Setiap faktor disiplin yang mempengaruhi kinerja terdapat faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi.

Oleh karena itu seorang pimpinan dalam melaksanakan komunikasi, yang baik memungkinkan setiap karyawan atau pegawai melaksanakan tugas dan bertanggung jawab secara tepat dan benar. Dalam hal ini pentingnya komunikasi yang efektif dan efisien terhadap bawahan, atasan maupun pihak-pihak luar perusahaan tersebut ialah agar dapat menyampaikan instruksi-instruksi terhadap bawahannya, dapat memberikan saran-saran kepada atasannya dan juga dapat memberikan informasi maupun menerima informasi dari pihak luar yang berhubungan dengan instansi tersebut. Hal ini sangat didukung dengan menyebarkan informasi yang baik dan terarah. Menurut Nasution (2011, hal. 45) komunikasi adalah proses pengiriman informasi dari satu pegawai ke pegawai

lain, dan akan efektif bila informasi yang diberikan dimengerti dan terdapat respon atau umpan balik.

Kurangnya komunikasi dari pimpinan mengakibatkan efektivitas kerja karyawan menurun. Selain itu apabila gaya pimpinan yang memberikan komunikasi yang kurang jelas terhadap bawahan, maka akan dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam penyampaian informasi serta mengakibatkan tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik. Komunikasi itu sendiri merupakan suatu upaya bagi kinerja pegawai untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menghasilkan kinerja yang maksimal. Komunikasi adalah suatu cara yang dilakukan untuk menyampaikan informasi atau pesan dari pengirim berita kepada penerima berita dengan tujuan agar pesan yang ingin disampaikan dapat dimengerti dan dipahami penerima berita. Komunikasi juga memerlukan saluran sehingga pesan dapat disampaikan dengan baik dan akan menghasilkan umpan balik dari penerima pesan.

PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul adalah perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit.

Dari hasil penelitian pada karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul diperoleh keterangan masih banyaknya kinerja karyawan yang masih belum optimal dibagian produksi sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya seperti banyaknya karyawan yang terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga pekerjaan menumpuk, masih sangat rendahnya disiplin kerja karyawan seperti adanya karyawan yang datang terlambat saat bekerja maupun jam makan siang, meninggalkan pekerjaan

tanpa ijin serta kurangnya partisipasi karyawan untuk mengikuti apel pagi. komunikasi diantara karyawan berjalan kurang baik, sehingga mengakibatkan timbulnya kesalahpahaman sesama karyawan seperti terdapatnya perbedaan pengertian dalam bekerja yang berakibat kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul ”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan masih belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
2. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan sehingga kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan.
3. Komunikasi diantara sesama karyawan kurang baik, mengakibatkan sering menimbulkan kesalahpahaman sesama karyawan yang berakibat kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan dan Rumusan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun karena keterbatasan penulis,

maka penelitian ini hanya membahas sebatas ruang lingkup disiplin dan komunikasi, sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian lapangan dan produksi pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul dari segi responden penelitian, objek penelitian ini hanya ditujukan kepada Karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul?
- c. Apakah disiplin dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

- c. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

2. Manfaat Penelitian

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

- a. Bagi penulis

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

- b. Bagi Perusahaan

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

- c. Bagi peneliti lain

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 89) kinerja adalah “Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Menurut Rivai (2014, hal. 406), “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai disiplin kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2010, hal. 67) “Kinerja karyawan adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Suatu Perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Karena kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki kompetensi yang berbeda-beda, ini dapat ditunjukkan dengan adanya prestasi kerja dari masing-masing pegawai. Apabila karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi maka perusahaan akan mudah mencapai tujuannya dan apabila pegawai mempunyai prestasi kerja yang menurun akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Menurut buku sutrisno (2009, hal.151) “ Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.” Sedangkan buku mangkunegara (2013, hal.67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja yang baik ditunjukkan oleh setiap karyawan, maka perusahaan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan serta persaingan di dunia industri. Memiliki karyawan dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Hasibuan (2011, hal. 94) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kinerja, dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Sunyoto (2015, hal. 16) "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya".

Menurut Bernadin dan Russel 1993 dalam buku Sutrisno (2009, hal.150) " Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu."

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapaisumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhikinerja karyawan menurut (Sutrisno, 2010) yaitu :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi, Dalam hubungannya dengan kinerja maka ukuran baikburuknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalahbagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakanefektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskansebagai pendorong mencapai tujuan.
- 2) Otoritas dan Tanggung jawab, Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telahdidelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masingkaryawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadihaknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatuorganisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
- 3) Disiplin, Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yangada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasanmaupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompokditingkatkan.
- 4) Inisiatif, Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentukide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasimerupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhikinerja.

Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja menurut Mangkunegara (2010, hal. 97) yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ Superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola komunikasi kerja dan kondisi kerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Rivai (2014, hal. 408) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua

alasan pokok, yaitu: (1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sumber daya manusia di masa yang akan datang. (2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

d. Indikator Kinerja

Tuntutan untuk mengembangkan model pengukuran kinerja organisasi, selain didorong oleh kekuatan sosial dan teknologi juga oleh adanya pandangan pragmatis mengenai ketidaksesuaian antara perusahaan dengan model pengukuran kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu : (1) kualitas kerja merupakan ketetapan, ketaatan, keterampilan, dan kebersihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, (2) kuantitas kerja merupakan output tetapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra, (3) keandalan merupakan dapat tidaknya diandalkan dalam hal ini kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia mampu mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja, (4) sikap kerja merupakan sikap karyawan terhadap instansi, karyawan lain yang ada dalam perusahaan menghadapi pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2011, hal. 23) indikator kinerja adalah : kesetiaan, disiplin kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan komunikasi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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

Adapun disiplin kerja menurut Sutrisno (2010, hal. 85) menyatakan Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai bila tidak ada disiplin kerja.

Sedangkan menurut Rivai (2014, hal. 599) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap yang menuntut seseorang karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010, hal. 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Hasibuan M. S (2007, hal. 193) faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan balas jasa, keadilan waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

c. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014, hal. 604) setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan terib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin

yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

a) Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggar aturan, apakah besar atau kecil. Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan.

b) Penegakan standar disiplin

Jika pencatatan tidak adil menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut ditulis dalam kontrak kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi, diantaranya:

Menurut Agustini (2011, hal. 73), menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : (1) tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, (2) tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, (3) ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik, (4) kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan, (5) tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

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

Pengertian komunikasi menurut Mulyana (2003:162) adalah sesuatu yang dilakukan seseorang dengan orang lain, bukan sesuatu yang dilakukan seseorang kepada orang lain. Sedangkan hakikat komunikasi menurut Effendi (2002:28) adalah proses pernyataan antar manusia. Yang dinyatakan itu adalah pikiran atau

perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya.

Benard Berelson dan Gerry A. Stainer dalam Effendy, (2002:48) dalam bukunya "*Human Behavior*" mengatakan komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan, emosi, ketrampilan dan sebagainya dengan menggunakan lambang-lambang, kata-kata, gambar, bilangan, grafik dan lain sebagainya. Kegiatan atau proses penyampaiannya adalah yang dinamakan komunikasi.

Menurut Shannon dan Weaver dalam Fisher, (2002:10) juga menerima unsur penyampaian ini akan tetapi mereka menambahkan unsur intern lainnya pada waktu mereka mendefinisikan komunikasi sebagai semua prosedur melalui mana pikiran seseorang dapat mempengaruhi orang lainnya

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

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

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

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

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

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

Adapun jenis-jenis dari komunikasi massa adalah sebagai berikut :

a. Komunikasi massa berlangsung satu arah

Komunikasi massa berlangsung satu arah (*one way communication*) berarti tidak terdapat arus balik dari komunikan kepada komunikator. Wartawan sebagai komukator tidak mengetahui tanggapan dari para pembacanya terhadap pesan dan berita yang disiarkan. Demikian pula terjadi pada penyiar televisi, radio, dan sutradara film yang tidak mengetahui tanggapan dari para khalayak yang menjadi sasarannya. Yang dimaksud dengan “tidak mengetahui” adalah tidak mengetahui pada waktu proses komunikasi berlangsung. Konsekuensi dari situasi komunikasi ini adalah komunikator pada komunikasi massa harus melakukan perencanaan dan

persiapan agar pesan yang disampaikan pada komunikan harus bersifat komunikatif sehingga dengan mudah dapat dipahami.

b. Komunikator pada komunikasi massa melembaga

Media massa sebagai saluran komunikasi massa merupakan lembaga, yakni suatu institusi atau organisasi. Oleh karena itu, komunikatornya melembaga. Komunikator tidak mempunyai kebebasan individual karena dalam menyebarluaskan pesan komunikasinya bertindak atas nama lembaga, sejalan dengan nama stasiun televisi yang diwakilinya. Konsekuensi dari sifat komunikator yang melembaga adalah peranannya dalam proses komunikasi ditunjang oleh orang lain. Kemunculannya dalam media komunikasi tidak sendirian, tetapi bersama dengan orang lain.

c. Pesan komunikasi massa bersifat umum

Pesan yang disebarluaskan melalui media massa bersifat umum karena pesan yang disampaikan atau disebarkan media massa bersifat umum (publik), ditujukan kepada umum dan mengenai kepentingan umum, sehingga tidak ditujukan kepada perseorangan atau sekelompok tertentu. Media massa tidak akan menyiarkan suatu pesan yang tidak menyangkut kepentingan umum.

d. Media komunikasi massa menimbulkan kerempakan

Media massa mempunyai ciri mempunyai kemampuan yang dapat menimbulkan keserempakan pada khalayak dalam menerima pesan – pesan yang disebarkan.

e. Komunikasi massa bersifat heterogen

Komunikasi atau khalayak yang merupakan kumpulan anggota masyarakat yang terlibat dalam proses komunikasi massa sebagai sasaran yang dituju komunikator bersifat heterogen. Dalam keberadaanya secara terpencar dimana satu sama lainnya tidak saling mengenal dan tidak memiliki kontak pribadi, mempunyai perbedaan dalam berbagai hal seperti jenis kelamin, usia, agama, ideologi, pekerjaan, pengalaman, kebudayaan, pandangan hidup dan sebagainya. Heterogenitas khalayak seperti itu yang menjadi kesulitan seorang komunikator dalam menyebarkan pesannya melalui media massa karena setiap individu dan khalayak menghendaki keinginannya terpenuhi. Cara untuk mengatasi heterogenitas adalah mengelompokkan menurut jenis kelamin, usia, agama, dan lainnya berdasarkan perbedaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

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

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

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

- 2) Tempat, Ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antar atasan dengan bawahan.
- 3) Alat komunikasi, Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat sesungguhnya bukan penghalang lagi, karena telah ada alat komunikasi seperti *handphone*.

c. Indikator Komunikasi

Menurut Husein Umar (2004, hal. 26-27) indikator komunikasi adalah:

- 1) Keterbukaan, Yaitu keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
- 2) Empati, Yaitu mencoba merasakan yang sama dengan lawan bicara.
- 3) Dukungan, Yaitu mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan, walau hanya tepukan atau sekedar mengangguk-anggukan kepala.
- 4) Kesamaan, Karena kenyataan manusia tidak ada yang sama, sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

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

untuk berkomunikasi yang efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

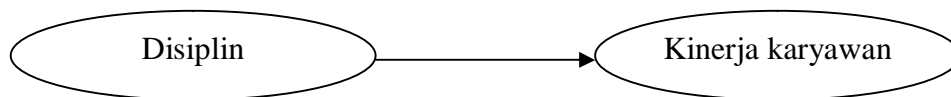
Disiplin kerja menurut Sutrisno (2010, hal. 85) menyatakan Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai bila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan dari PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok masih akan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok masih yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Hasil penelitian Thaief (2015) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

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



Gambar II-1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

Hasil penelitian Andre Bramantyo (2010) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino, Bawen.

Begitu juga dengan hasil penelitian Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin (2006) yang menyimpulkan ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

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



Gambar II-2. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

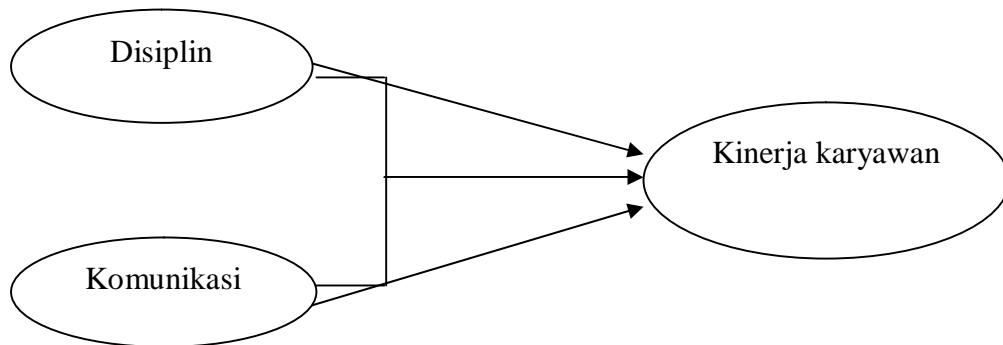
3. Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

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

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



Gambar II-3. Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.
2. Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.
3. Adanya pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

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

B. Defenisi Operasional

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

1. Variabel Terikat Kinerja karyawan (Y)

Menurut Sedermayanti, (2016, hal. 187) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O) ;yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$ artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, Motivasi dan kesempatan

Tabel III-1
Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap kerja

Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Disiplin Kerja

Adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Tabel III.2

Indikator Disiplin Kerja

	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber: Menurut Agustini (2011, hal. 73)

3. Komunikasi

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi efektif adalah penting bagi para manajer paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pergorganisasian, pengarahan dan

pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka.

Tabel III – 3

Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Keterbukaan
2	Empati
3	Dukungan
4	Kesamaan

Sumber: Husein Umar (2004, hal. 26-27)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul Jl. Suka Subur No. 18 Medan

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 sampai bulan Februari 2017. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut

Tabel III – 4

Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
Pengajuan judul	■																							
Pra riset					■																			
Pembuatan proposal					■																			
Seminar Proposal													■											
Pengumpulan Data													■											
Penyusunan Skripsi																	■							
Bimbingan Skripsi																					■			
SidangMeja Hijau																								■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014, hal. 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pada bagian produksi PT.Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul yang berjumlah 45 Orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014, hal. 41) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono (2014, hal. 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 46 orang pada bagian Produksi untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan secara lisan dengan melakukan wawancara langsung kepada karyawan. Wawancara dilakukan kepada karyawan dibagian lapangan dan produksi yang ada.
2. Studi Dokumentasi Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, melainkan kepada dokumen-dokumen tertentu, terdapat dua macam dokumen, yakni dokumen primer dan dokumen skunder. Dokumen primer merupakan yang ditulis oleh orang yang secara langsung mengalami suatu peristiwa. Dokumen skunder adalah dokumen yang ditulis oleh orang lain yang mendapat cerita dari pelaku peristiwa.

3. *Questioner* (angket), yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan dibagian lapangan dan produksi pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul, untuk mengetahui pendapat mereka tentang variable yang diteliti, dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *Checklist*, dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi jawaban sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Tabel III-2

Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Uji Validitas Data dan Instrumen

Untuk mengetahui validitas setiap butir pertanyaan, dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*:

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

Keterangan:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan butir x atau y

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan total skor x atau y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y

$\sum yi^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan butir x atau y

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan total skor x atau y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y x atau y

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal.79) langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi diatas adalah:

- a) Korelasikan skor-skor atau nomor angket dengan skor total seluruh item.
- b) Jika korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- c) Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > rtabel, maka butir instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,421	0,2072	Valid
Pernyataan 2	0,363	0,2072	Valid
Pernyataan 3	0,360	0,2072	Valid
Pernyataan 4	0,364	0,2072	Valid
Pernyataan 5	0,397	0,2072	Valid
Pernyataan 6	0,399	0,2072	Valid
Pernyataan 7	0,366	0,2072	Valid
Pernyataan 8	0,237	0,2072	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 19 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 dimana nilai validitas pernyataan untuk disiplin kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=90-2=88= 0,2072$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,552	0,2072	Valid
Pernyataan 2	0,491	0,2072	Valid
Pernyataan 3	0,600	0,2072	Valid
Pernyataan 4	0,512	0,2072	Valid
Pernyataan 5	0,376	0,2072	Valid
Pernyataan 6	0,295	0,2072	Valid
Pernyataan 7	0,295	0,2072	Valid
Pernyataan 8	0,234	0,2072	Valid
Pernyataan 9	0,305	0,2072	Valid
Pernyataan 10	0,335	0,2072	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 19 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 dimana nilai validitas pernyataan untuk disiplin kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=90-2=88= 0,2072$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,603	0,2072	Valid
Pernyataan 2	0,577	0,2072	Valid
Pernyataan 3	0,413	0,2072	Valid
Pernyataan 4	0,598	0,2072	Valid
Pernyataan 5	0,447	0,2072	Valid
Pernyataan 6	0,688	0,2072	Valid
Pernyataan 7	0,654	0,2072	Valid
Pernyataan 8	0,663	0,2072	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 19 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} (n-2=90-2=88= 0,2072) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reabilitas dengan menggunakan teknik teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_n^2$ = Jumlah varians butir

S_1^2 = Varians total

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal.87) nilai kritik dari reabilitas dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reliabilitas dengan r-tabel.

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai t-tabel maka suatu instrument adalah reliabel.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas lebih kecil dari nilai t-tabel maka suatu instrument adalah tidak reliabel

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono, (2013 hal.192)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

x_1 = Disiplin

x_2 = Komunikasi

X_1 dan X_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

Penggunaan model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat menggunakan analisis statistic dan analisis grafik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis statistic dan analisis grafik, untuk uji normalitas dengan analisis statistic dapat menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dan untuk analisis grafik dapat melihat grafik Normal P-P plot.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variable bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi dikorelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$ hal ini didukung oleh pendapat menurut Hines dan Montgomery dalam Juliandi, dkk (2014) cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variance Inflasi Facktor/ VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya

tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

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

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Persial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menguji signifikansi hubungan, digunakan rumus uji statistik t, Sugiyono (2012, hal.250) dengan rumus sebagai berikut :

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

Sugiyono (2013, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

1) Bentuk pengujian

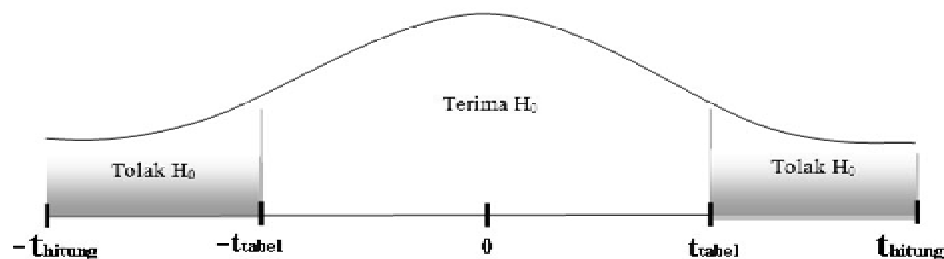
$H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y).

$H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kreteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : 1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2. $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Secara Simultan (Uji- F)

Uji statistic F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) dengan Rumus sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012, hal. 257)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan.

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

1) Bentuk Pengujiannya adalah :

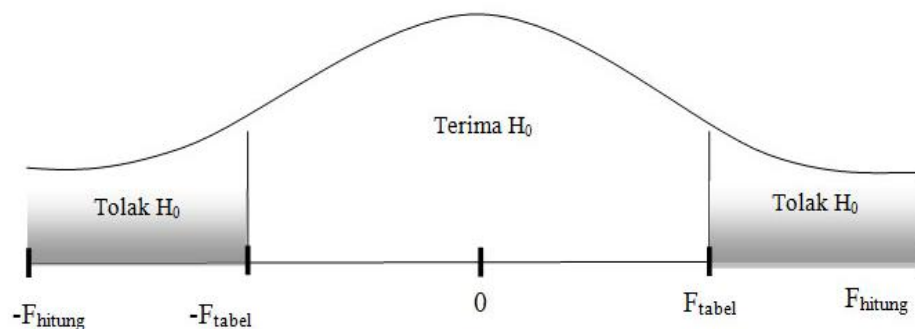
H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y

H_a = Ada pengaruh yang signifikan variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y

2) Kreteria Pengujian

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3. Koefisien Determinasi

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

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 45 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling . Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV-1
Skala Likert

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

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 45 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

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

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	22%
2	Laki-Laki	31 orang	78%
	Jumlah	45 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 31 orang (78%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai komunikasi, disiplin kerja dan kinerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	39 orang	45%
2	30 tahun ke atas	6 orang	55%
	Jumlah	45 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	4%
3	Diploma	5 orang	7%
4	S1	33 orang	85%
5	S2	4 orang	4%
	JUMLAH	35 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 33 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

b. Variabel Komunikasi (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel pengembangan karir

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden Komunikasi

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	38	25	56	2	4	1	2	0	0	45	100
2	8	18	17	38	13	29	7	16	0	0	45	100
3	6	13	17	38	10	22	10	22	2	4	45	100
4	1	2	17	38	18	40	8	18	1	2	45	100
5	6	13	20	44	16	36	3	7	0	0	45	100
6	10	22	27	60	7	16	1	2	0	0	45	100
7	20	44	19	42	3	7	3	7	0	0	45	100
8	7	16	34	76	2	4	2	4	0	0	45	100
9	7	16	25	56	10	22	2	4	1	2	45	100
10	20	44	18	40	6	13	1	2	0	0	45	100
11	17	38	25	56	2	4	1	2	0	0	45	100
12	8	18	17	38	13	29	7	16	0	0	45	100

Sumber: Data Diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden selama Pimpinan anda dapat mengembangkan tim kerja yang efektif, responden menjawab setuju 56%.
- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan anda dapat memberikan bantuan kepada anda dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 38%.
- 3) Jawaban responden tentang dengan mengikuti Pimpinan peduli terhadap tugas yang dikerjakan para pegawai responden menjawab setuju 38%.

- 4) Jawaban responden tentang Pimpinan membina komunikasi yang baik dengan para pegawai, responden menjawab setuju 40%.
- 5) Jawaban responden tentang metode Pimpinan dapat memecahkan masalah yang ada di perusahaan, responden menjawab kurang setuju 40%.
- 6) Jawaban responden tentang setelah mengikuti Atasan selalu menunjukkan cara-cara kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab kurang setuju 60%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya, responden menjawab setuju 44%.
- 8) Jawaban responden tentang Penerapan sanksi pegawai hendaknya tidak pandang bulu, responden menjawab kurang setuju 76%.
- 9) Jawaban responden tentang Pimpinan memiliki potensi dalam memimpin pegawainya, responden menjawab setuju 56%.
- 10) Jawaban responden tentang Pimpinan dapat menjadi mentor kepada staff dan karyawannya, responden menjawab setuju 76%.
- 11) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menambah waktu kerjanya apabila pekerjaannya belum selesai, responden menjawab setuju 56%.
- 12) Jawaban responden tentang Pimpinan anda cepat tanggap dalam masalah yang terjadi di perusahaan, responden menjawab setuju 38%.

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Disiplin kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11	27	60	9	20	2	4	2	4	45	100
2	7	16	26	58	8	18	4	9	0	0	45	100
3	10	22	23	51	10	22	2	4	0	0	45	100
4	3	7	26	58	14	31	2	4	0	0	45	100
5	17	38	25	56	2	4	1	2	0	0	45	100
6	8	18	17	38	13	29	7	16	0	0	45	100
7	6	13	17	38	10	22	10	22	2	4	45	100
8	1	2	17	38	18	40	8	18	1	2	45	100
9	6	13	20	44	16	36	3	7	0	0	45	100
10	10	22	27	60	7	16	1	2	0	0	45	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban Pimpinan Anda mengakui hasil pekerjaan anda, responden menjawab setuju 60%.
- 2) Jawaban responden tentang Pekerjaan Anda dapat memberikan contoh kepada pegawai lain, responden menjawab setuju 58%.
- 3) Jawaban responden tentang Anda memiliki disiplin kerja di kantor anda responden menjawab setuju 51%.
- 4) Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, responden menjawab setuju 58%.
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, responden menjawab setuju 56%.

- 6) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menambah pekerjaan apabila waktu jam kerja sudah selesai, responden menjawab kurang setuju 38%.
- 7) Jawaban responden tentang Anda dapat bekerja dengan cepat dan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju 38%.
- 8) Jawaban responden tentang Anda dapat menerima saran dari rekan kerja anda, responden menjawab setuju 38%.
- 9) Jawaban responden tentang Anda selalu hadir ke kantor sebelum jam bekerja dimulai, responden menjawab setuju 44%.
- 10) Jawaban responden tentang Anda selalu menaati peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan, responden menjawab setuju 60%.

c. Variabel Kinerja

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	22	27	60	7	16	1	2	0	0	45	100
2	20	44	19	42	3	7	3	7	0	0	45	100
3	7	16	34	76	2	4	2	4	0	0	45	100
4	7	16	25	56	10	22	2	4	1	2	45	100
5	20	44	18	40	6	13	1	2	0	0	45	100
6	13	29	23	51	7	16	2	4	0	0	45	100
7	26	58	16	36	3	7	0	0	0	0	45	100
8	11	24	24	53	10	22	0	0	0	0	45	100
9	1	2	32	71	12	27	0	0	0	0	45	100
10	10	22	30	67	5	11	0	0	0	0	45	100

Dari data diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden Anda bisa bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju 60%.
- 2) Jawaban responden tentang Anda bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan anda, responden menjawab sangat setuju 44%.
- 3) Jawaban responden tentang Seluruh tugas yang diberikan dapat ditekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditentukan responden menjawab setuju 71%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja dengan cepat dan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju 56%.
- 5) Jawaban responden tentang Anda menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati, responden menjawab sangat setuju 44%.
- 6) Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan, responden menjawab setuju 51%.
- 7) Jawaban responden tentang Seluruh tugas yang diberikan dapat ditekuni dengan baik untuk mencapai waktu yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 58%.

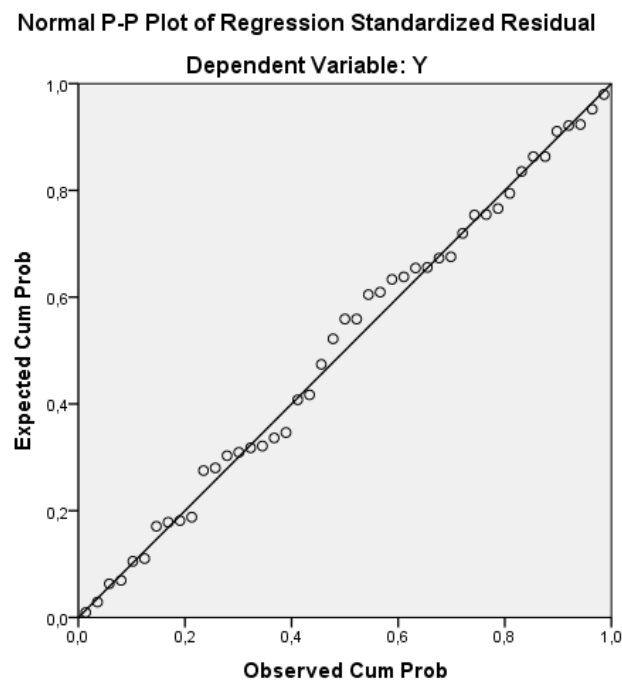
3. Menguji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada

dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



Gambar IV.1
Normal P-Plot

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi

antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

\Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,631	4,279		7,626	,000		
	X1	,463	,151	,702	3,060	,000	,370	2,702
	X2	,358	,149	,551	3,403	,000	,370	2,702

a. Dependent Variable: Y

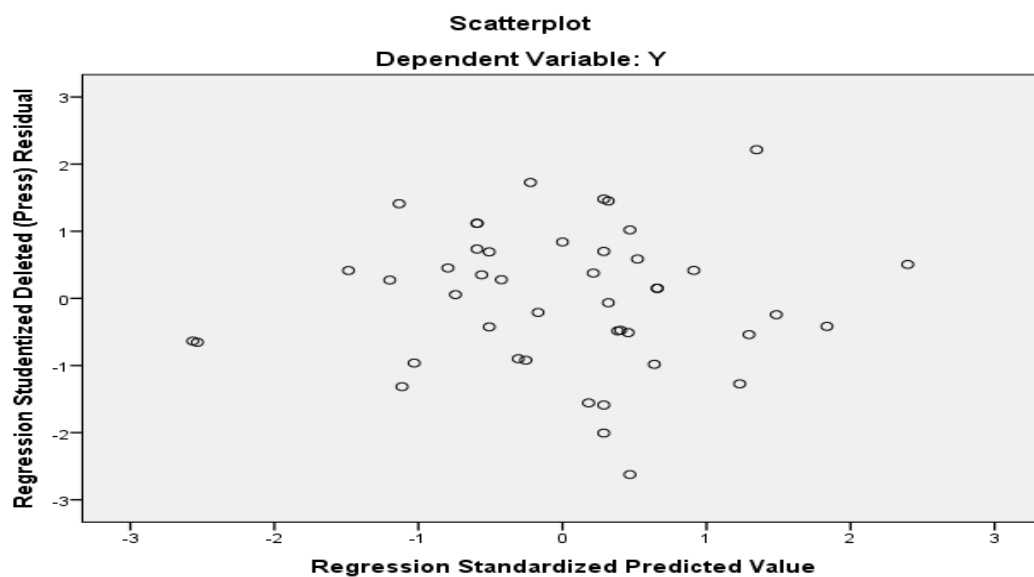
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap

atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu komunikasi dan disiplin kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel IV.10
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32,631	4,279		7,626	,000		
	X1	,463	,151	,702	3,060	,000	,370	2,702
	X2	,358	,149	,551	3,403	,000	,370	2,702

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 32,631 + 0,463X_1 + 0,358X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu :

1. 32,631 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi dan disiplin kerja adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 32,631.
2. 0,463 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 46,3%
3. 0,358 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 35,8%

b. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

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

Tabel IV.11
Uji t

\Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	32,631	4,279		7,626	,000		
	X1	,463	,151	,702	3,060	,000	,370	2,702
	X2	,358	,149	,551	3,403	,000	,370	2,702

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2017

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah $45 = 45-2=43$ adalah 2,016

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 ($\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$) dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,060 > 2,016$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 ($\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$) dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,403 > 2,016$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

c. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sugiyono (2006, hal. 223)

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Tabel IV.12
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,503	2	34,251	13,682	,000 ^b
	Residual	307,275	42	7,316		
	Total	375,778	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

d. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962(a)	,823	,748	2,70482

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.748 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh komunikasi dan disiplin kerja sebesar 74,8% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja.

Komunikasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa komunikasi yang kondusif akan menciptakan kinerja. hal itu dikarenakan komunikasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan. Hal itu didukung juga oleh penelitian Rohman (2009) dan Brahmasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya komunikasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.008 (Sig 0.008 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011, hal 295) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, disiplin kerja sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi. Hal itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggona dan Kartika (2008) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang meningkat akan mengakibatkan kinerja ikut meningkat.

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), disiplin kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu disiplin kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang

kayutangan malang). Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha).

3. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < $\alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2005: 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2005: 10), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduuk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Komunikasi adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Komunikasi yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain komunikasi, disiplin kerja juga memberikan peran penting terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan kinerja.

Komunikasi dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Komunikasi adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain komunikasi yang mempengaruhi kinerja, disiplin kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu disiplin kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Irzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan disiplin kerja peran yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling.
2. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling
3. Ada pengaruh signifikan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sifat komunikasi agar menciptakan kinerja karyawan yang baik
2. Disiplin kerja karyawan di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling seharusnya diitngkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Fauzia (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan”*. Medan : Madenatera. Edisi Pertama.
- Daft, Richard L. (2006). *“Manajemen”*, Edisi Keenam, Jakarta. Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. (2007). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*. Bandung: PT.Revika Aditama.
- Mangkunegara, P. A. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*. Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, S. (2011). *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno Edi, (2010). *“Budaya Organisasi.”* Kencana, Jakarta.
- Sugiyono, (2007). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung : Alfabeta.
- Juliandi, Azuar (2013). *“Metodologi Penelitian Kuantitatif”* . Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Wursanto, I, (2003). *“Dasar-dasar Ilmu Organisasi”*. Yogyakarta : Andi Offset
- Kiswanto, M. (2010). “Pengaruh Komunikasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KALTIM Pos Samarinda”. *Jurnal Eksis, Vol.6 No.1, Maret 2010: 1267-1439*. Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda.
- Rahmad, Restu. (2015). “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola”. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen (Volume 3 Tahun 2015)*.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Jakarta: Kencana
- Purwanto, Djoko. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Winardi, Jasman J. Ma’ruf dan Said Musnadi. (2012). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Dinas

Pengairan Provinsi Aceh)". Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. I, Tahun I, No. I, Mei 2012 (sesuaikan).

Rivai (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan

Husein Umar, (2004). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Cet ke 6, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.