

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO I
(PERSERO) CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

ADE IRAWAN PUTRA
NPM. 1305160117



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

ABSTRAK

Ade Irawan Putra, NPM. 1305160117, Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan, 2017, Skripsi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan, dengan sampel yang di gunakan sebanyak 68 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik slovin

Penelitian ini memakai dua variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Data yang akan telah dikumpulkan dianalisi dengan metode analisi data yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan uji secara parsial dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikan sebesar 5%.

Hasil yang di peroleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan. Dilihat dari uji t dimana Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Sedangkan hasil untuk Disiplin Kerja adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian uji F secara simultan menunjukkan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan. Besar kemampuan sisanya 9,7% sedangkan 90,3% dipengaruhi variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini

Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin Karyawan, Kinerja karyawan, PT. Pelindo(Persero) Cabang Belawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbi'alam, puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan" Shalawat dan salam tak luput penulis hanturkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Kedua orang tua Ayahanda dan Ibunda, berkat doa dan dukungannya yang tiada henti ditunjukkan untuk penulis.

Penyusunan Skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu (S1), Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun material, Khususnya kepada :

1. Teristimewa buat Ibunda Hj Erlina dan Ayahanda H. Hasan atas segala upaya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, dan doa'nya sehingga penulis kelak menjadi orang yang berguna bagi semua orang.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri SE, M Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, M Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M Si Selaku ketua Program Studi Manajemen dan Sebagai Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi hingga selesai.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hanifah Jasin SE, M.Si selaku pembimbing skripsi saya yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi hingga selesai.
9. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Para teman seperjuangan Saiful Bastian Simbolon, Roibil Awal Siregar, Abdul Rahim Ninggolan, Muhammad Nurfadli, Hambika Pranata, Mukhotib, dan Abdul Sari Tua Sitanggang & Farida Buliana Pane, yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada saya, terima kasih atas kerja samanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

11. Teman sekelas Manajemen B Pagi, terima kasih atas waktu dan pengalamannya ketika duduk di bangku perkuliahan, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi pekerjaan kita.
12. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semogah segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Oktober 2017

ADE IRAWAN PUTRA

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasana Dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Uraian Teori	6
1. Teori Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja	6
b. Faktor – Faktor Kinerja.....	7
c. Tujuan Penilaian kinerja	10
d. Indikator Kinerja.....	12
2. Teori Komunikasi.....	14
a. Pengertian Komunikasi	14
b. Tujuan dan manfaat komunikasi	16
c. Rintangana Dan Hambatan dalam Komunikasi	17
d. Indikator Komunikasi.....	18

3. Teori Disiplin Kerja.....	20
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
c. Fungsi Disiplin Kerja.....	22
d. Indikator Disiplin Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional.....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Hasil penelitian.....	45
2. Identitas Responden	45
3. Deskripsi Variabel Penelitian	52
4. Uji Asumsi Klasik	54
5. Pengujian Hipotesis.....	57
6. Koefisien Determinasi	62
B. Pembahasan	63

1. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan.....	63
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	64
3. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan	70
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB V

A. KESIMPULAN

B. SARAN

DAFTAR GAMBAR

No	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	: Kerangka Konseptual X1 terhadap Y	25
Gambar II.2	: Kerangka Konseptual X2 terhadap Y	26
Gambar II.3	: Kerangka Konseptual X1 dan X2 terhadap Y	27
Gambar III.1	: Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar III.2	: Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar IV.1	: Uji Normalitas Metode Histogram	54
Gambar IV.2	: Uji Normalitas Metode P-Plot	55
Gambar IV.3	: Uji Heterokedasitas	56
Gambar IV.4	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	60
Gambar IV.5	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	60
Gambar IV.6	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	61

DAFTAR TABEL

No	Judul/Teks	Halaman
Tabel III-1	: Tabel Indikator Kinerja Karyawan	29
Tabel III-2	: Tabel Indikator Komunikasi	29
Tabel III-3	: Tabel Indikator Disiplin Kerja	30
Tabel III-4	: Tabel Perencanaa Penelitian	30
Tabel III-5	: Tabel Unit Departemen Populasi.....	31
Tabel III-6	: Tabel Skalah Likert	33
Tabel III-7	: Tabel Uji Validitas X1	35
Tabel III-8	: Tabel Uji Validitas X2	36
Tabel III-9	: Tabel Uji Validitas Y	37
Tabel IV-1	: Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV-2	: Tabel Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV-3	: Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel IV-4	: Tabel Respinden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel IV-5	Tabel Skor Angka Variabel X1	48
Tabel IV-6	: Tabel Skor Angka Variabel X2	50
Tabel IV-7	: Tabel Skor Angka Variabel Y	52
Tabel IV-8	: Tabel Uji Multikolearitas	56
Tabel IV-9	: Tabel Regresi Linear Berganda	58
Tabel IV-10	: Tabel Uji Parsial (Uji t)	59
Tabel IV-11	: Tabel Uji Simultan (Uji F)	61

Tabel IV-12	: Tabel Koefisien Determinasi	62
-------------	-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan sangat diperlukan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan di kerjakan oleh karyawan. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi , perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan kinerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peran penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pembentukan kerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang baik, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2016,hal 168) kinerja karyawan di mengemukakan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja karyawan sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan seorang karyawan dalam bekerja dapat di nilai berdasarkan indikator keberhasilan kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dapat mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan pencapaian yang telah dilakukan karyawan selama melaksanakan pekerjaan.

Komunikasi Menurut Rivai (2009 hal 830) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik dan tegas akan mendapatkan kepatuhan yang terpusat dari sudut pandang masing-masing individu untuk merubah perilakunya. Komunikasi sangat penting dalam mengendalikan tindakan, perilaku dan sikap karyawan yang tidak sesuai dengan keinginan organisasi dan para pimpinan. Adanya komunikasi yang harmonis diantara karyawan akan ikut menciptakan kinerja yang baik bagi organisasi.

Menurut Hasibuan (2011: hal 23), disiplin kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja

dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

PT. Pelabuhan Indonesia I atau yang kerap disebut Pelindo I adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang jasa pelabuhan.

Berdasarkan temuan awal yang dilakukan pada objek yang diteliti melalui observasi pada pimpinan dan pegawai PT. PELABUHAN INDONESIA (PELINDO I CABANG BELAWAN), masalah-masalah yang terlihat adalah yang berhubungan dengan komunikasi yang belum terjalin dengan baik antara pimpinan dan sesama karyawan, ketidak disiplin karyawan terhadap waktu dan tindak perilaku yang akan menghambat pekerjaan, adanya kinerja karyawan kurang baik dilihat dari tekanan dan desak pekerjaan yang berujung pada kinerja yang menurun.

Berdasarkan uraian yang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PELINDO 1 CABANG BELAWAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Komunikasi yang belum berjalan dengan baik antara pimpinan dan sesama karyawan.

2. Ketidaksiplinan karyawan terhadap waktu dan tindak perilaku yang akan menghambat pekerjaan.
3. Adanya kinerja karyawan kurang baik dilihat dari tekanan dan desak pekerjaan yang berujung pada kinerja yang menurun.

C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, maka penelitian ini difokuskan pada komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT.PELINDO I CABANG BELAWAN

2. Rumusan masalah

- a. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PELINDO I CABANG BELAWAN.
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PELINDO I CABANG BELAWAN.
- c. Apakah ada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PELINDO I CABANG BELAWAN

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan di dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO I CABANG BELAWAN.

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PELINDO 1 CABANG BELAWAN.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PELINDO I CABANG BELAWAN.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada penulis tentang pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PELINDO 1 CABANG BELAWAN.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PELINDO 1 CABANG BELAWAN.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi, baik sebagai pertimbangan, perbandingan, serta bahan bacaan dalam pembuatan penelitian maupun penelitian yang akan meneliti masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Di dalam setiap instansi atau perusahaan maupun lembaga tidak ada yang menginginkan kinerja karyawan menurun. Akan tetapi tidak mudah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja di tengah situasi dan kondisi ekonomi Indonesia yang menurut banyak pengamat sedang tidak stabil sejak dilanda krisis ekonomi. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuan ini kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Nawawi (2013, hal 212) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

Sedangkan menurut Wibowo (2010, hal 7) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal 68) mengatakan bahwa kinerja apabila dikaitkan dengan *Performance* sebagai kata benda, maka pengertian kinerja atau *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari kuantitas, kualitas dan waktu kerja yang digunakan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010, hal.176) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan efisien
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisien dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
- 3) Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- 4) Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir., (2016, hal 189-193) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian
Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan
Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
- 3) Rancangan kerja
Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan melakukan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk dapat bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya tidak ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja, demikian pula sebaliknya apabila karyawan mematuhi kebiasaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak senang atau gembira terhadap pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

10) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana atau

kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang. atau kurang baik dan tentu saja hal.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

13) Disiplin

Disiplin merupakan suatu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan yang belum memikirkan arti penting penilaian kinerja. Penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai, baik oleh perusahaan maupun bagi karyawan.

Adapun menurut Kasmir (2016, hal 197) tujuan penilaian kinerja bagi perusahaan memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan melakukan penilaian kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawannya dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun karyawan itu sendiri.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja, maka akan dilakukan promosi jabatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan diukur dan dihitung. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja pegawai mengalami peningkatan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2010, hal 102) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan kegiatan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpanbalik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Adapun indikator kinerja menurut Bangun (2012, hal 234) yaitu sebagai berikut:

1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan standar pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Sebagai makhluk social manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainya .Ia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi di dalam dirinya.Rasa ingin tahu itu memaksa manusia untuk berkomunikasi. Wilburschram (dalam canggara 2004, hal.1 bahwa tanpa komunikasi tidak mungkin terbentuk suatu masyarakat.Sebaliknya tanpa masyarakat manusia tidak mungkin dapat mengembangkan sesuatu.Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambing-lambang yang bermakna bagi kedua bela h pihak.

Menurut Dewi (2007, hal.3) “Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Dalam makna yang sederhana, komunikasi adalah proses pertukaran pengertian”.

Selanjutnya menurut Gibson (2012, hal, 241) mengemukakan bahwa “Komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi; termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi”.

Sedangkan menurut Rivai (2009, hal. 809) komunikasi sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Dalam peraktiknya terdapat 4 arus komunikasi dalam suatu perusahaan:

1. Komunikasi vertical kebawah
2. Komunikasi vertical keatas
3. Komunikasi horizontal
4. Komunikasi diagonal

Masing-masing arus komunikasi tersebut dapat dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut:

1. Komunikasi vertikal kebawah, komunikasi model ini dimana merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai informasi kepada bawahannya seperti perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran.
2. Komunikasi vertical keatas, komunikasi model ini dimana para anggota dalam perusahaan ingin selalu didengar keluhan-keluhan dan inspirasi mereka oleh para atasannya.
3. Komunikasi horizontal, komunikasi model ini berlangsung antara orang-orang yang berada pada level yang sama dalam sebuah perusahaan. Komunikasi model ini cenderung mengarah pada “mengandai-andai” dari orang seperusahaan tersebut. Artinya, jika ada kelompok karyawan misalnya,

berkeinginan menaikan upah/gaji, maka keinginan itu hanyalah sebatas rencana saja.

4. Komunikasi diagonal, komunikasi model ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang perusahaan yang berbeda, tetapi pada perusahaan yang sejenis. Contoh, terjadi komunikasi antar Direktur Produksi pada perusahaan sejenis yang berkaitan dengan produksi yang dihasilkan oleh perusahaan masing-masing, sehingga dapat meningkatkan kualitas ataupun dalam menghadapi persaingan terhadap produk sejenis dari luar negeri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi yaitu pertukaran pesan yang saling tergantung dalam suatu jaringan organisasi guna mencapai kesamaan makna. Dan komunikasi paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesanya menggunakan cara-cara berkomunikasi seperti yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal non verbal.

b. Tujuan Dan Manfaat Komunikasi

Menurut Husman (2011, hal,420) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan social.
- 2) Menyampaikan dan menerima informasi.
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- 4) Mengubah prilaku (pola pikir, perasaan , dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5) Mengubah keadaan social.

- 6) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

c. Rintangan Dan Hambatan Dalam Berkomunikasi

Menurut Dewi (2007, hal. 16-17) agar dapat saling memahami, komunikator dan komunikan harus memiliki pengertian yang sama mengenai kata, gerakan badan, nada, suara, dan symbol-simbol lainnya. Hambatan komunikasi antar manusia bisa berupa:

1. Perbedaan persepsi dan bahasan
2. Pendengaran yang buruk
3. Gangguan emosional
4. Perbedaan budaya
5. Gangguan fisik

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Perbedaan persepsi dan bahasan

Persepsi merupakan interpretasi pribadi atau suatu hal, Definisi seseorang mengenai suatu kata mungkin berbeda dengan org lain.

- 2) Pendengaran yang buruk

Walaupun sudah mengetahui cara pendengar yang baik, ternyata menjadi pendengar yang baik tidaklah mudah. Dalam keadaan melamun atau lelah dalam memikirkan masalah lain, seseorang cenderung kehilangan minat mendengarnya.

- 3) Gangguan emosional

Dalam keadaan kecewa, marah, sedih, atau takut seseorang akan merasa kesulitan saat menyusun atau menerima pesan dengan baik. Secara praktis,

tidak mungkin menghindari komunikasi ketika sedang dalam keadaan emosional.

4) Perbedaan budaya

Berkomunikasi dengan orang yang berbeda budaya tidak dapat dihindari, terlebih lagi dalam zaman globalisasi ini. Perbedaan budaya merupakan hambatan yang paling sulit diatasi.

5) Gangguan fisik

Pengirim pesan atau penerima pesan mungkin terganggu dengan hambatan yang bersifat fisik, seperti akustik yang jelek, tulisan yang tidak dapat dibaca cahaya yang redup, atau masalah kesehatan, Gangguan fisik bisa mengganggu konsentrasi dalam berkomunikasi.

d. Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator komunikasi menurut Suyanto (2007, hal. 10-11)) antara lain:

1) Pemahaman

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.

3) Pengaruh pada sikap

Apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan internasional.

5) Tindakan

Komunikasi ada efektifnya kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Komunikasi efektif menuntut kepekaan seseorang dalam situasi dan kondisi yang ada, bahkan kegagalan organisasi dikaitkan dengan komunikasi yang buruk karena kurangnya perhatian dari para pendengar. Menurut Suranto (2010)” sebuah komunikasi yang efektif membutuhkan kontak mata, ekspresi wajah, dan postur tubuh.

1) Kontak Mata

Kontak mata adalah cara yang selalu digunakan dalam berkomunikasi, karena orang merasa diperhatikan ketika orang yang berbicara saling bertatap mata dan dirinya tidak merasa diabaikan sehingga dapat memperjelas informasi yang akan disampaikan.

2) Ekspresi Wajah

Ekspresi wajah dalam berkomunikasi menentukan jelas tidaknya suatu pesan, dalam hal ini mengangguk, tersenyum, mengecungkan jari. Untuk itu dengan adanya ekspresi wajah ini pesan yang disampaikan oleh komunikator akan mampu meyakinkan komunikan untuk memahami isi pesan.

3) Postur tubuh

Gerak gerik tubuh bisa menjadikan sebuah tambahan dalam berkomunikasi secara efektif dan dapat memberikan penilaian seseorang. Misalkan postur tubuh yang lebih besar akan menimbulkan kesan perkakas, kuat dan lebih di hormati.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Suatu organisasi pemerintah baik itu instansi, departemen, atau lembaga dalam mencapai tujuan sangat ditentukan dan juga mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Afandi (2016, hal 1) mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Adapun menurut Sutrisno (2016, hal 89) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan peraturan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016, hal 86) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendefinisian tersebut maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa, disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang untuk

menaati peraturan-peraturan atau tata tertib yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

a. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap atau perilaku seseorang. Dengan memiliki sikap disiplin akan membuat para pegawai merasa mudah dalam bekerja. Adapun fungsi disiplin kerja menurut Afandi (2016, hal 3) yaitu sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Dengan demikian disiplin kerja sangat berfungsi dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan

b. .Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Pandi Afandi (2016, hal 10) adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
2. Sistem penghargaan
3. Kemampuan
4. Balas jasa
5. Keadilan
6. Pengawasan melekat
7. Sanksi hukuman
8. Ketegasan
9. Hubungan kemanusiaan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodi medjo dalam Sutrisno (2016, hal 89) adalah sebagai berikut:

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusinya untuk perusahaan.
- 2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan
Keteladanan dari seorang pimpinan sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat perhatian para bawahannya dan bawahan selalu melihat aktivitas pimpinannya. Serta memperhatikan bagaimana pimpinan menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.
- 3) Ada Tidaknya Peraturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan
Pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan apabila aturan tersebut tidak pasti. Sehingga peraturan tersebut ditaati maka peraturan tersebut harus di tulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman perusahaan.
- 4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Keputusan
Pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting. Pimpinan harus berani mengambil suatu tindakan atau keputusan. Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan maka pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
- 5) Ada Tidaknya Pengawasan Disiplin
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan .Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan maka perlu adanya pengawasan dari pimpinan.
- 6) Ada Tidaknya Perhatian Dari Karyawan
Para karyawan tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Sehingga mereka harus bekerja dan menaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.
- 7) Diciptakannya Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin
Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antara pegawai dengan pegawai, antara pegawai dengan pimpinan, kerja sama yang baik, saling menghormati.
- 8) Ada Tidaknya Perhatian Dari Karyawan
Para karyawan tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Sehingga mereka harus bekerja dan menaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.
- 9) Diciptakannya Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin
Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antara pegawai dengan pegawai, antara pegawai dengan pimpinan, kerja sama yang baik, saling menghormati.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan yang wajib di patuhi oleh karyawan di dalam perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan secara umum tinggi rendahnya disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

a. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja Menurut Hasibuan (2007 Hal, 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan terciptanya karyawan yang baik atasan yang berbicara dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

Keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik.

5. Ketegasan

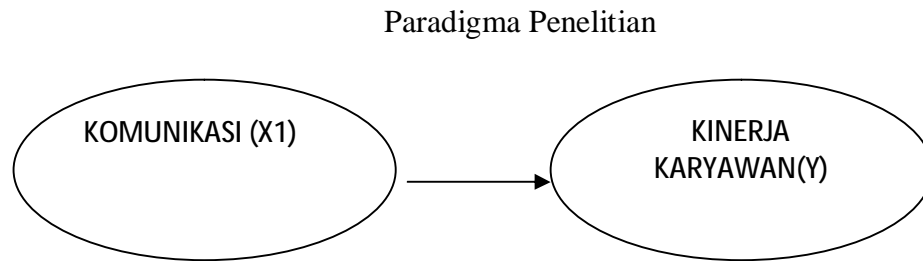
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Komunikasi diperlukan sebagai suatu hal yang dapat menunjang kinerja karyawan karena apabila komunikasi dapat berjalan dengan baik maka akan tercapai dengan baik visi dan misi perusahaan atau organisasi menurut Rivai (2009, hal. 809) komunikasi sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah.

Penelitian trijaya (2012) berpengaruh komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian Hariyanti dan Primawesti (2011) yang berjudul pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja yang secara dominan memiliki pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan.



Gambar III.1 Paradigma Penelitian
Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

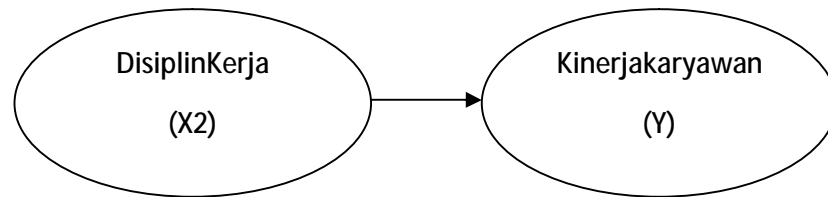
2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

menurut Sutrisno (2016, hal 89) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan peraturan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Regina (2010) Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri..

Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh Parmin (2014) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PELINDO I. Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Paradigma Penelitian



Gambar III.2ParadigmaPenelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadapkinerjakaryawan

3. Pengaruh komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

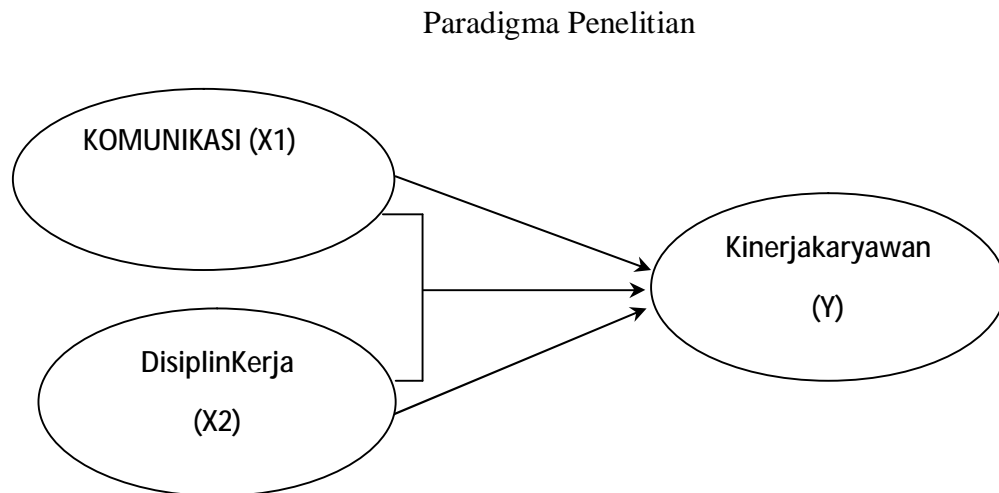
Nawawi (2013, hal 212) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

Kinerja dalam bekerja merupakan keinginan perusahaan terhadap karyawan terhadap karyawan dikarenakan ketika karyawan telah mencapai kinerja karyawan, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi olehkomunikasi dan disiplin kerja, komunikasi yang di sampaikan dengan baik akan menciptakan kinerja karyawan yang efektifserta disiplin yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan.

komunikasi dan disiplin kerja merupakan komponen penting yang ada pada perusahaan, untuk menjadi tolak ukur atau penentuan dalam pencapaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika komunikasidan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat

Peneliti terdahulu yang di lakukan oleh Kezia Alfarilka Mangiri (2015) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 3 : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah di atas ,maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO I CABANG MEDAN..
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PELINDO I CABANG BELAWAN
3. Ada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO I CABANG BELAWAN

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Penulis mengumpulkan data dengan menyebarkan angket pada pegawai tetap. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif.

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

Tabel.III. 1.Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Tujuan
2	Standar
3	Umpan Balik
4	Alat Atau Sarana
5	Kompetensi
6	Motif
7	Peluang

Wibowo (2010, hal 102)

2. Komunikasi (X1)

Komunikasi merupakan suatu interaksi dimana terdapat dua orang atau lebih yang sedang membangun atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain yang pada akhirnya akan tiba dimana mereka saling memahami dan mengerti.

Tabel.III.2. Indikator Komunikasi

N O	Indikator
1	Pemahaman
2	Kesenangan
3	Pengaruh Pada Sikap
4	Hubungan yang makin baik
5	Tindakan

Suyant (2007,hal. 10-11)

3. Disiplin Kerja (X2)

Kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya.apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tabel.III.3. Indikator Disiplin Kerja

NO	Indikator
1	Tujuan dan kemampuan
2	Teladan pimpinan
3	Balas jasa
4	Keadilan
5	Ketegasan

Hasibuan (2007 hal,194)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian

ini dilakukan pada PT. PELINDO I (PERSERO) CABANG BELAWAN,
terletak di jalan Kapten R.Sulian No.1 BELAWAN

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret sampai dengan bulan September
2017. Adapun skedul penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III. 4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2017																			
		Mar-17				Jun-17				Jul-17				Agt-17				Sep-17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																
2	Pengajuan judul	■	■	■	■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■	■	■	■								
5	Pengumpulan data dan Pengolahan data													■	■	■	■				
6	Penyusunan																	■	■		

n = 68

TabelII-5. Penentuan Strata Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Divisi UBM	28 orang	$68/218 \times 28 = 8$
2	Divisi SDM & Umum	19 orang	$68/218 \times 19 = 6$
3	Divisi layanan pelanggan	14 orang	$68/218 \times 14 = 5$
4	Divisi Sistem Manajemen	11 orang	$68/218 \times 11 = 3$
5	Divisi Bisnis Kapal	59 orang	$68/218 \times 59 = 18$
6	Divisi Teknologi Informasi	4 orang	$68/218 \times 4 = 2$
7	Divisi Keuangan	17 orang	$68/218 \times 17 = 5$
8	Divisi Logistik	5 orang	$68/218 \times 5 = 2$
9	Divisi Bisnis Terminal	32 orang	$68/218 \times 32 = 10$
10	Divisi Teknik	24 orang	$68/218 \times 24 = 7$
11	Pangkalan Susu	5 orang	$68/218 \times 5 = 2$
	Jumlah	218	68 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini membutuhkan data-data yang dapat dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan yang akurat dari hasil penelitian yang dilakukan. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian, yaitu dengan pegawai atau responden PELINDO 1 CABANG BELAWAN

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang akan ditunjukkan kepada parah pegawai yang dijadikan sampel. Lembaran kuesioner

yang diberikan pada responden diukur dengan skala liker yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang dimulai dari “ Sangat setuju ” sampai “ Sangat tidak setuju ” setiap bobot diberi nilai sebagai berikut :

Tabel III.6
Skalah Likert

Keterangan	Bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Kurangsetuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Agar hasil koefisien dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu

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

(Sugiyono, 2013, hal. 79)

Keterangan :

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = banyak pasangan pengamatan

$\sum xi$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum xi$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum yi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatn variabel Y

$(\sum xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xi yi$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah untuk melihat valid tidak suatu instrumen adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H0 jika probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha 0,05$).
- 2) Terima H0 jika probabilitas yang validitas yang dihitung \geq yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha 0.05$).

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada tabel kepemimpinan (X_1) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1)

Item	Nilai Korelasi ($r_{hitungan}$)	Nilai (r_{tabel})	Probabilitas	Keterangan
1	0,575 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
2	0,541 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
3	0,766 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
4	0,745 (positif)	0,2387	0,000 > 0,05	Valid
5	0,427 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
6	0,616 (positif)	0,2387	0,000 > 0,05	Valid
7	0,790 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
8	0,565 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
9	0,799 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
10	0,433(positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan data tabel uji validitas instrument variabel komunikasi (X_1) di atas, diperoleh nilai korelasi $r_{hitungan}$. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikan 0,05 melalui uji dua sisi dan jumlah data (n) = 68, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 0,2387 (pada uji dua sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji instrument variabel komunikasi (X_1) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian instrument variabel (X_1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada tabel disiplin kerja (X_2) yang sudah diolah adalah sebagai berikut:

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item	Nilai Korelasi ($r_{hitungan}$)	Nilai (r_{tabel})	Probabilitas	Keterangan
1	0,189 (positif)	0,2387	0,123 < 0,05	Tidak Valid
2	0,668 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
3	0,406 (positif)	0,2387	0,001 < 0,05	Valid
4	0,583 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
5	0,647 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
6	0,510 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
7	0,748 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
8	0,799 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
9	0,536(positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
10	0,654 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel disiplin kerja (X_2) diatas, dapat dipahami bahwa diantara 10 item instrumen ternyata ada satu item yang tidak valid yakni item ke 1. Satu item ini harus dikeluarkan atau tidak dapat digunakan untuk penelitian. Dengan demikian sisa item instrument hanya 9 item. Sembilan item ini selanjutnya akan diuji secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Berikut hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada tabel kinerja karyawan (Y) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III.9
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Korelasi (r_{hitung})	Nilai (r_{tabel})	Probabilitas	Keterangan
1	0,448 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
2	0,518 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
3	0,522 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
4	0,289 (positif)	0,2387	0,017 < 0,05	Valid
5	0,407 (positif)	0,2387	0,001 < 0,05	Valid
6	0,446 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
7	0,611 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
8	0,470 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
9	0,557(positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
10	0,636 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
11	0,671 (positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
12	0,602(positif)	0,2387	0,000 > 0,05	Valid
13	0,552(positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid
14	0,649(positif)	0,2387	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan uji instrument variabel kinerja karyawan (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian instrument variabel (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu reliabilitas yang mampu memberikan hasil ukur yang terpeercaya (reliabel). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dipercaya, Juliandi (2015, hal. 80). Selanjutnya untuk menguji reabilitas instrument dengan uji reliabilitas yang berarti bila instrument digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama untuk menghasilkan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut dianggap sah dan jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan batasan 0,60 pada Taraf signifikan 5% menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal. 83) dengan rumus sebagai berikut.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r = Reliabilitas instrumen (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_i^2 = Varians total

Nilai kritik dari reliabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r_{tabel} maka suatu instrument adalah reliabil. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $Alpha\ Cronbach \geq 0,60$ maka data reliabel.
- b. Jika $Alpha\ Cronbach \leq 0,60$ maka data tidak reliabel.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel III.10

Uji Reliabilitas Komunikasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	10

Tabel III.11

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	9

Tabel III.12

Uji Reliabilitas Kinerja karyawan(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	14

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat ujia korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam prakteknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS16.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat . Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2012, hal. 227)

Dimana :

- Y = Komitmen Organisasi
- a = konstanta
- b₁ dan b₂ = besarkanoeffisien regresidarimasing-masing variable
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflasi Factro) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan 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.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

3. Uji -t (Parsial)

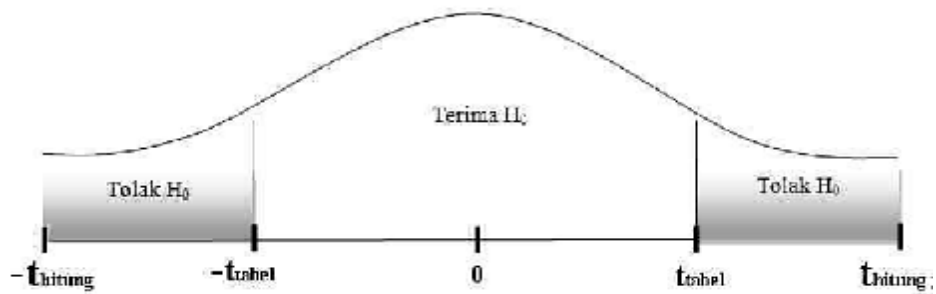
Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- rt = Korelasi parsial yang ditentukan
- n = Jumlah sampel



Gambar III.1 : Kriteria pengujian hipotesis

Keterangan :

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

4. Uji f (simultan)

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

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

(Sugiono, 2012, hal. 257)

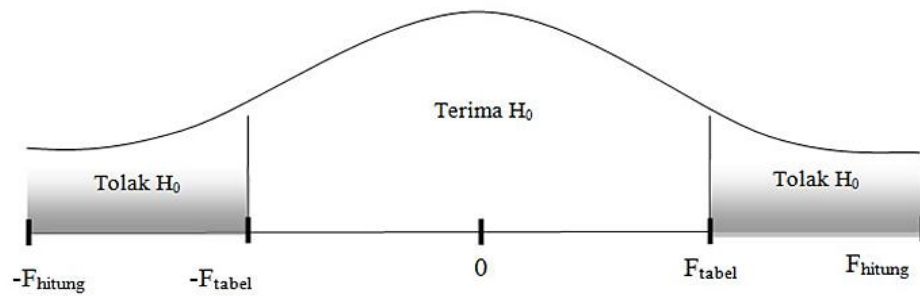
Keterangan :

F_h = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III.2 : Kriteria pengujian hipotesis

Keterangan

- a) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.
- b) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.

5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat:

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

Sudjana (2010, hal. 370)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN-

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Setelah diadakan penelitian ini maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung pada PT. PELINDO I (Persero) Cabang Belawan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data/instrument yang kemudian diolah dan dianalisis.

Kuesioner disebar dan diisi oleh responden, maka peneliti mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah diatas. Dalam penelitian ini disebar sebanyak 68 eksemplar angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel komunikasi (X1), variabel disiplin kerja (x2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan skala likert.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel IV-1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	36	52.9	52.9	52.9
	perempuan	32	47.1	47.1	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin frekuensi responden laki-laki adalah sebanyak 36 orang (52,9%), sedangkan responden perempuan sebanyak 32 orang (47,1%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

b. Usia

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel IV-2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 tahun	30	44.1	44.1	44.1
	36-49 Tahun	23	33.8	33.8	77.9
	>50 Tahun	15	22.1	22.1	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan usia, frekuensi responden usia 20-35 tahun adalah sebanyak 30 orang (44,1%), responden usia 36-49 tahun adalah sebanyak 23 orang (33,8%), responden usia lebih dari 50 tahun adalah sebanyak 15 orang (22,1%). Dengan demikian mayoritas responden karyawan PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan berusia 20-35 tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV-3

Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		tingkat pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	15	22.1	22.1	22.1
	DIPLOMA (D3)	18	26.5	26.5	48.5
	STRAT 1(S1)	26	38.2	38.2	86.8
	4.00	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden tingkat pendidikan SMA/SMK adalah sebanyak 15 orang (22,1%), responden tingkat pendidikan D3 adalah sebanyak 18 orang (26,5%), responden tingkat pendidikan S1 adalah sebanyak 26 orang (38,2%). Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan adalah tingkat pendidikan SLTA.

d. Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel IV-4
Jumlah Responden Masa Kerja

		masa kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	17	25.0	25.0	25.0
	6-9 Tahun	26	38.2	38.2	63.2
	> 10 Tahun	25	36.8	36.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan masa kerja, frekuensi responden dengan masa kerja 1-5 tahun adalah sebanyak 17 orang (25,0%), responden dengan masa kerja 6-9 tahun adalah sebanyak 26 orang (38,2%). Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan masa kerja pegawai PT. Pelindo I (Persero) cabang belawan adalah masa kerja 6-9 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Komunikasi (X1)

Berikut ini hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarakan pada penelitian ini untuk variabel kompetensi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV-5
Skor Angket variabel Komunikasi ()

NO Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
1	30	36,1	35	42,2	3	3,6	0	0	0	0	68	100
2	34	41,0	31	37,3	2	2,4	1	1,2	0	0	68	100
3	29	34,9	29	34,9	9	10,8	0	0	1	1,2	68	100
4	20	24,1	28	33,7	18	21,7	1	1,2	1	1,2	68	100
5	25	30,1	40	48,2	3	3,6	0	0	0	0	68	100
6	21	25,3	45	54,2	1	1,2	1	1,2	0	0	68	100
7	17	20,5	44	53,0	6	7,2	1	1,2	0	0	68	100
8	17	20,5	50	60,2	1	1,2	0	0	0	0	68	100
9	19	22,9	41	49,4	4	4,8	2	2,4	2	2,4	68	100
10	23	27,7	42	50,6	3	3,6	0	0	0	0	68	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang komunikasi mendapat informasi dengan mudah dari pimpinan langsung, mayoritas responden menjawab sangat setuju 35 orang atau 42,2%.
2. Jawaban responden tentang komunikasi mampu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 41,0%.
3. Jawaban responden tentang komunikasi saya sering ikut serta dalam percakapan mengenai masalah di kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 29 orang atau 34,9%.
4. Jawaban responden komunikasi membuka diri dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 33,7%.
5. Jawaban responden komunikasi membantu menemukan cara untuk menyelesaikan masalah di kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 48,2%.
6. Jawaban responden komunikasi saling berinteraksi dengan sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 54,2%.
7. Jawaban responden komunikasi bertukar pikiran dengan pimpinan tentang masalah pekerjaan di kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 53,0%.
8. Jawaban responden komunikasi mendamaikan / menengahi perbedaan persepsi dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 60,2%

9. Jawaban responden komunikasi berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 49,4%.
10. Jawaban responden komunikasi di perusahaan sangat diperlukan agar karyawan lebih teliti dalam menjalani pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 50,6%.

b. Variabel Disiplin Kerja (()

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel motivasi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket variabel Disiplin Kerja ()

No Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	38,2	42	61,8	0	0	0	0	0	0	68	100
2	25	36,8	40	58,8	3	4,4	0	0	0	0	68	100
3	27	39,7	40	58,8	1	1,5	0	0	0	0	68	100
4	27	39,7	40	58,8	1	1,5	0	0	0	0	68	100
5	21	30,9	45	66,2	2	2,9	0	0	0	0	68	100
6	23	33,8	44	64,7	0	0	0	0	1	1,5	68	100
7	32	47,1	34	50,0	0	0	0	0	2	2,9	68	100
8	21	30,9	43	63,2	2	2,9	1	1,5	1	1,5	68	100
9	25	36,8	42	61,8	0	0	1	1,5	0	0	68	100
10	22	32,4	44	64,7	2	2,9	0	0	0	0	68	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang disiplin kerja karyawan harus menyelesaikan tugas yang diberikan dari waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau 61,8%.

2. Jawaban responden tentang disiplin kerja karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai kemampuan sesuai kemampuannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau 58,8%.
3. Jawaban responden tentang disiplin kerja karyawan harus siap melaksanakan tugas sebelum diperintahkan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 atau 58,8%.
4. Jawaban responden tentang disiplin kerja perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan atas tugas yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau 58,8%.
5. Jawaban responden tentang disiplin kerja perusahaan memberikan kepada karyawan atas tingkat kehadiran karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 66,2%.
6. Jawaban responden tentang disiplin kerja pimpinan menjadi panutan dalam menjalankan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau 64,7%.
7. Jawaban responden tentang disiplin kerja pimpinan memberikan tugas sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 50%.
8. Jawaban responden tentang disiplin kerja perusahaan memberikan penghargaan dan sanksi kepada karyawan sesuai dengan kepatuhan dan pelanggaran yang dilakukan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau 63,2%.
9. Jawaban responden tentang disiplin kerja pimpinan harus melakukan tindakan agar karyawan dapat disiplin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 42 orang atau 61,8%.
10. Jawaban responden tentang disiplin kerja pimpinan harus tegas memberitahu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya agar karyawan disiplin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 64,7%.

c. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarakan pada penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket variabel Kinerja karyawan (Y)

No Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	67,6	22	32,4	0	0	0	0	0	0	68	100
2	50	73,5	18	26,5	0	0	0	0	0	0	68	100
3	51	75,0	17	25,0	1	1,8	0	0	0	0	68	100
4	45	66,2	20	29,4	3	4,4	0	0	0	0	68	100
5	40	58,8	27	39,7	1	1,5	0	0	0	0	68	100
6	39	57,4	29	42,6	0	0	0	0	0	0	68	100
7	43	63,2	22	32,4	3	4,4	0	0	0	0	68	100
8	41	60,3	27	39,7	0	0	0	0	0	0	68	100
9	34	50	31	45,6	3	4,4	0	0	0	0	68	100
10	31	45,6	35	51,5	2	2,9	0	0	0	0	68	100
11	33	48,5	26	38,2	9	13,2	0	0	0	0	68	100
12	30	44,1	35	51,5	3	4,4	0	0	0	0	68	100
13	34	50,0	33	48,5	1	1,5	0	0	0	0	68	100
14	33	48,5	34	50,0	1	1,5	0	0	0	0	68	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kinerja karyawan memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 67,6%.
2. Jawaban responden tentang kinerja karyawan selalu berusaha keras untuk memenuhi target yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang atau 73,5%.

3. Jawaban responden tentang kinerja karyawan dapat membuat suatu ukuran pekerjaan yang di inginkan perusahaan untuk suatu tujuan yang di capai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 atau 75%.
4. Jawaban responden tentang kinerja karyawan harus dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 66,2%.
5. Jawaban responden tentang kinerja karyawan mampu memberikan masukan atau ide untuk dapat mengukur kinerja yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau 58,8%.
6. Jawaban responden tentang kinerja karyawan tingkat usaha yang di curahkan memberikan hasil kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau 57,4%.
7. Jawaban responden tentang kinerja karyawan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau 63,2%.
8. Jawaban responden tentang kinerja karyawan dapat menggunakan sumber daya seperti teknologi secara efektif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau 60,3%.
9. Jawaban responden tentang kinerja karyawan harus memiliki kemampuan untuk menjalankan pekerjaan yang diberi perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 34 orang atau 50%.
10. Jawaban responden tentang kinerja karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang di milik karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 51,5%.
11. Jawaban responden tentang karyawan tidak akan perna berhenti sebelum pekerjaan selesai dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 48,5% .

12. Jawaban responden tentang kinerja karyawan mampu memberikan masukan kepada karyawan lain untuk memotivasi cara bekerjanya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 51,5%.
13. Jawaban responden kinerja karyawan mampu menunjukkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan , mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 50%.
14. Jawaban responden tentang kinerja karyawan memiliki peluang untuk berkarir di perusahaan tempatnya bekerja.

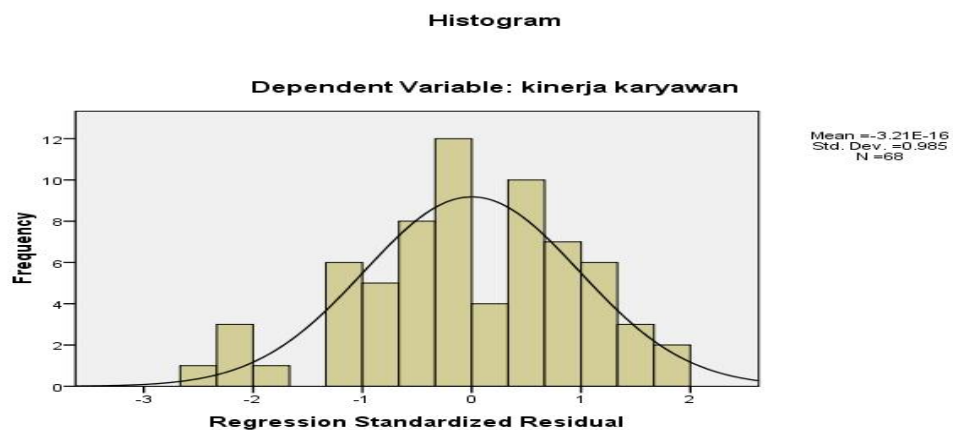
4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

1) Metode Histogram

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:

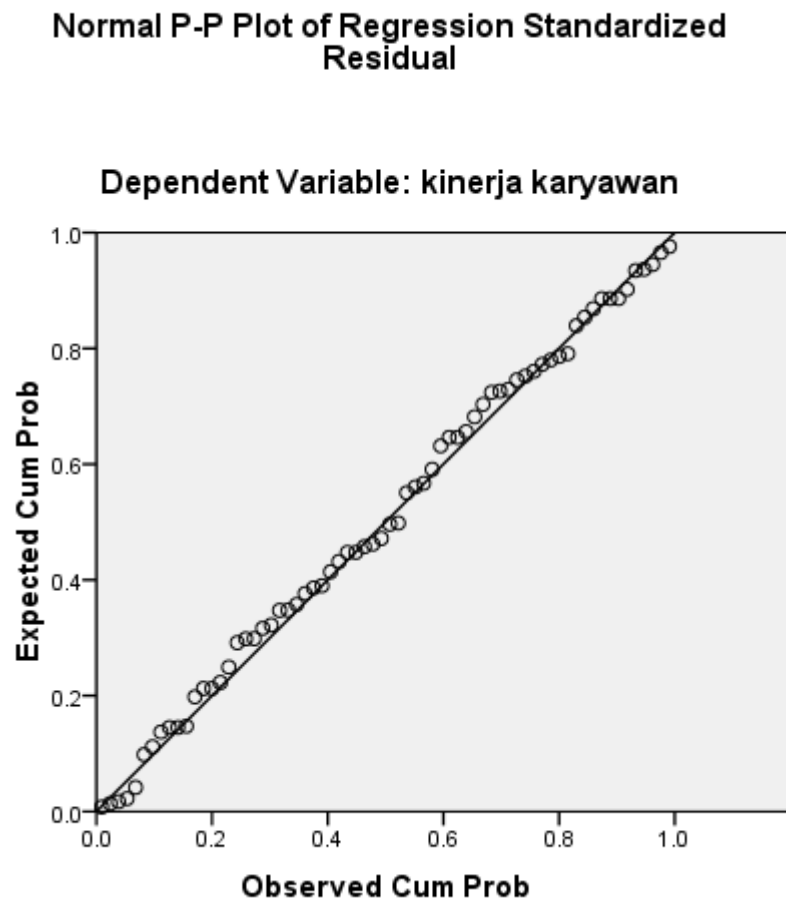


Gambar IV.1
Uji Normalitas Metode Histogram

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa kurva telah membentuk lonceng, hal ini memberikan pengertian bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan, akan dilakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.

2) Metode P-Pot

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut :



Gambar IV.2
Uji Normalitas Metode P-Plot

Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini

cenderung normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 5 :

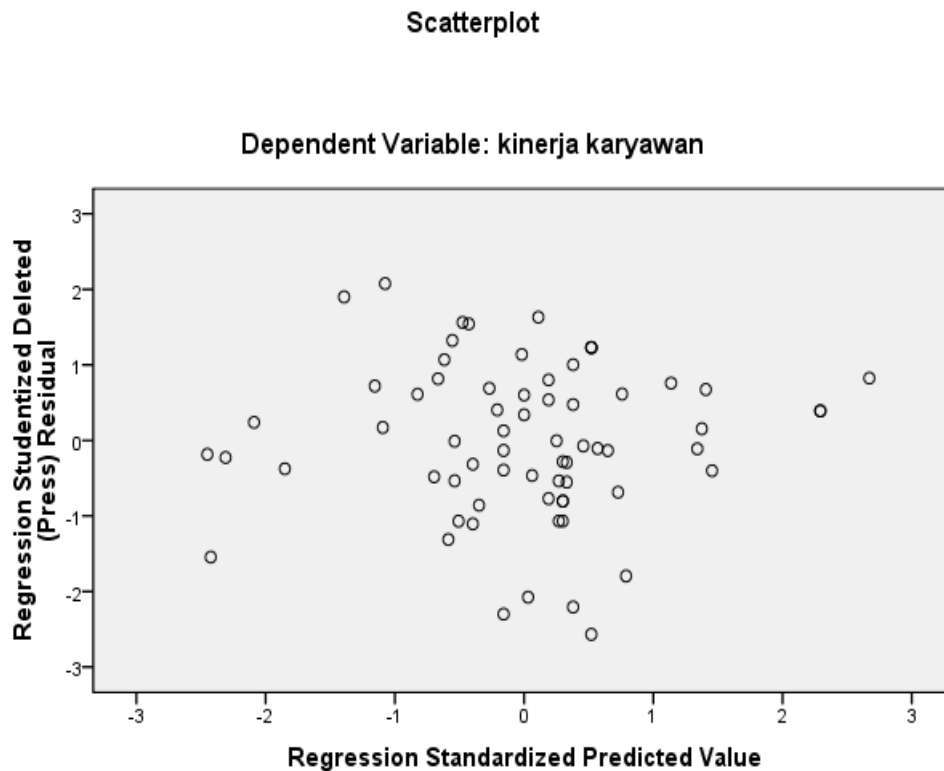
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1					
(Constant)					
disiplin kerja	-.036	-.183	-.177	.778	1.286
komunikasi	.255	.309	.309	.778	1.286

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas, menunjukkan kedua variabel independen yakni komunikasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedasitas

Uji Heterikedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedasitas dan jika varians berbedaa disebut heterkedasitas. Model yang baik tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar IV.3
Uji Heterokedasitas

Dari gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedasitas” pada model penelitian ini

5. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Memasuki variabel penelitian ini ke dalam model bertujuan untuk melihat korelasi yang terbangun diantara variabel-variabel penelitian. Untuk

mengetahui hubungan yang terbentuk diantara variabel penelitian ini, maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	59.743	6.389		9.351	.000	46.983	72.503
	disiplin kerja	-.235	.157	-.201	-1.502	.138	-.548	.078
	komunikasi	.334	.128	.350	2.618	.011	.079	.589

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS(*Statiscal Program For Social Science*) versi 16,0 didapat.

$$= 59.743$$

$$= 0.235$$

$$= 0.334$$

Dari data diatas maka, model persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 59,743 + 0,235 \text{ disiplin kerja} + 0,334 \text{ komunikasi} + e$$

Nilai $59,743$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu komunikasi dan disiplin kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $59,743$. Nilai koefisien regresi $= 0,235$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan $23,5\%$ nilai koefisien regresi $= 0,334$ menunjukkan

apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 33,4%

b. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi () akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis persialnya adalah sebagai berikut.

Tabel IV-10

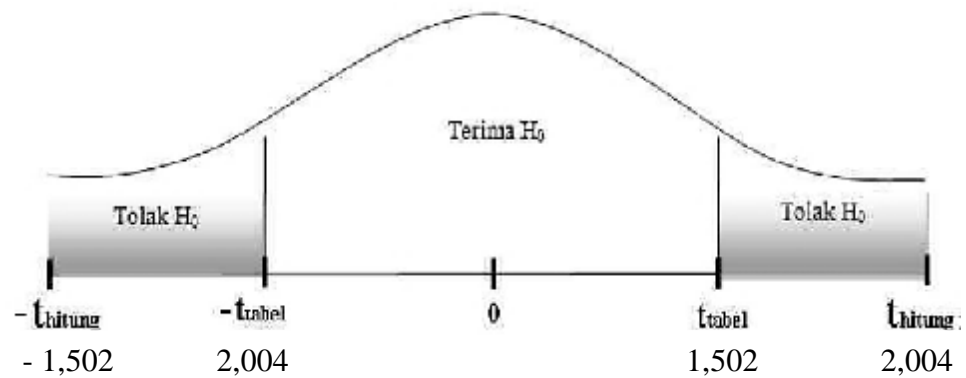
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.743	6.389		9.351	.000
	disiplin kerja	-.235	.157	-.201	-1.502	.138
	komunikasi	.334	.128	.350	2.618	.011

a) . Dependent Variable: Data Penelitian (Diolah

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat pada $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n = 68 - 2 = 66$ maka nilai t adalah 2,004.

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh β sebesar 1,502 sementara β 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,138, dengan probabilitas sig 0,138, lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan.

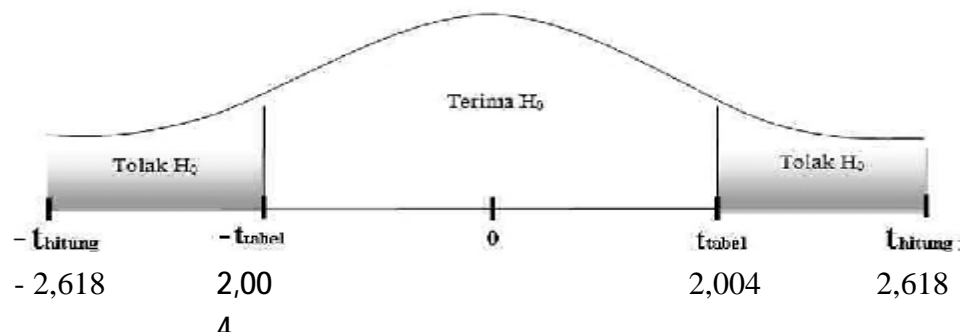


Gambar IV.4

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t sebesar 2,618 sementara t sebesar 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar 2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,05 dengan probabilitas sig 0,011 lebih kecil dari “ 0,05. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan.



Gambar IV.5

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

c. Uji simultan (Uji F)

Uji F untuk melihat apakah secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan, maka hasil pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

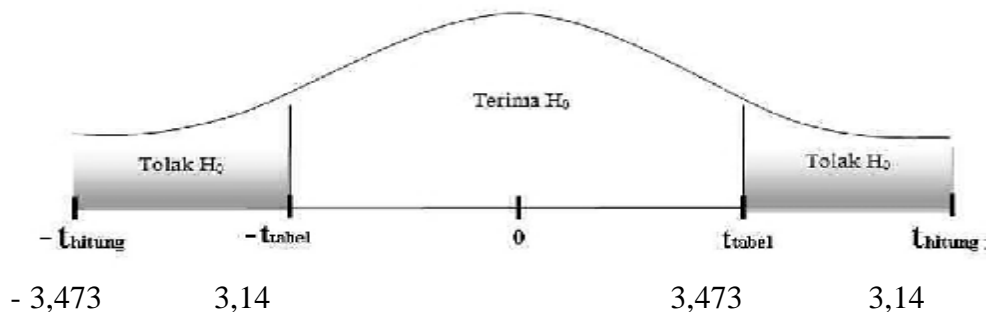
. Tabel IV-11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.312	2	51.656	3.473	.037 ^a
	Residual	966.806	65	14.874		
	Total	1070.118	67			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0



Gambar IV.4

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji F untuk hubungan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan & = $n-k-1=68-2-1=65$ adalah 3,14

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 3.473 > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,037 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan.

6. koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat tingkat kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y),maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut.

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.311 ^a	.097	.069	3.85667

a. Predictors: (Constant), komunikasi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh koefisien determinasi adalah sebesar 0,097 atau sebesar 97% variabel yang mempengaruhi komunikasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah 97% sedangkan 31,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja

Komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Jika pemimpin memiliki komunikasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Rivai (2009), hal. 809) mengemukakan bahwa komunikasi diperlukan sebagai suatu hal yang dapat menunjang kinerja karyawan karena apabila komunikasi dapat berjalan dengan baik maka akan tercapai dengan baik visi dan misi perusahaan atau organisasi, komunikasi sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Sedangkan menurut Trijaya berpengaruh komunikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja yang secara dominan memiliki pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan.

Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan memiliki komunikasi yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari peran dalam pelaksanaan kerja yang diberikan perusahaan terkadang membingungkan dan sering tidak sesuai dengan bidang dan kemampuannya yang dimiliki.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan), artinya disiplin kerja semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016, hal 89) bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Atau disiplin pada sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian oleh Regina (2010) menyimpulkan seorang karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Disiplin kerja di PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan merasa puas dengan keamanan jaminan pada fasilitas kerja dan keamanan barang-barang milik karyawan yang ada di perusahaan setiap melaksanakan pekerjaan. Karyawan puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki mereka. Dan karyawan juga puas terhadap kesempatan karir yang diberikan kepada setiap karyawannya.

3. Ada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan, artinya jika komunikasi dan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat.

Karyawan PT. Pelindo I (Persero) Cabang Belawan memiliki kinerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari karyawan selalu mengutamakan kuantitas hasil kerja serta target yang diberikan selalu dapat dicapai. Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial komunikasi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan memiliki komunikasi di dalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara Parsial disiplin kerja dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara Simultan, terdapat pengaruh antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan dapat di berikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan komunikasi antar karyawan dengan meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki saat ini dengan memaksimalkan kinerja, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai yang diharapkan.
2. Perusahaan harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, Perusahaan dapat meningkatkan insentif berbentuk uang atau jabatan terhadap karyawan yang berprestasi.
3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti, sebaiknya untuk dapat menambah variabel lain yang tingkat kemungkinan untuk dapat mempengaruhi kinerja lebih tinggi, hal ini agar manajemen perusahaan dapat mengendalikan tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKAN

- Afandi, Pandi and Bambang Supeno, (2016), *The Influence Of Competence, Organization Culture, Anda Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication On Grad Competence Of State Senior Islam School On Padang City*, *International Journal Of Business and Management*, Vol.11, No.5, 2016, ISSN 1833-3850, E-ISSN 1833-8119, Published by Canadian Of Science And Education.
- Bangun Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- Dewi, Sutrisna. (2007). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 1. Penerbit: C.V Andi Offset. Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2016), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Cetakan 8. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Fathoni (2010), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda*. E-Manajemen. Vol 5. No.2. 1 Desember 2016.
- Hasibuan, Melayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke1111. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suranto, (2010), *Marketing Strategy*, PT. Astra International
- Sugiyono, (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suyanto, M. (2007). *Marketing Strategy. Top Brand Indonesia* Yogyakarta: Andi offset.

Suranto, (2010), *Marketing Strategy*, PT. Astra International

Tim Penyusun, (2009). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Medan: FE-UMSU

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

.

.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : Ade Irawan Putra
NPM : 1305160117
Tempat/ Tgl Lahir : Belawan, 02 Agustus 1994
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Agama : Islam
Status Keluarga : Anak 1 Dari 3 Bersaudara
Alamat : Jl. Cicalengka Gg. 5 No. 13 Belawan

NAMA ORANG TUA

Ayah : H. Hasan
Ibu : Hj. Erlina

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD HANG TUAH I BELAWAN (Tahun 2000-2006)
SMP : SMP DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO (Tahun 2006-2009)
SMA/SMK : SMA NEGERI 9 MEDAN (Tahun 2009-2012)
STRATA 1 (S1) : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis