

**“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PENJURU WISATA NEGERI DI
CABANG BANDAR LAMPUNG”**

SKRIPSI



Di susun oleh :

**FEBRI ANDREAN
(1512110167)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PENJURU WISATA NEGERI DI
CABANG BANDAR LAMPUNG”**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

Pada Jurusan Manajemen

Disusun Oleh :

FEBRI ANDREAN

(1512110167)



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 12 Maret 2019

FEBRI ANDREAN
(1512110167)

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PENJURU WISATA NEGERI DI CABANG BANDAR LAMPUNG”**

Nama Mahasiswa : **FEBRI ANDREAN**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110167**

Jurusan : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IBI DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 12 Maret 2019

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

ZURIANA, S.E. , M.M
NIK 00380502

Menyetujui,

Ketua Program Studi

ASWIN, S.E.,M.M.
NIK 1019605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal **12 Maret 2019** diruang **G 1 6** pukul **07.30 s.d 09.00** telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PENJURU WISATA NEGERI DI CABANG BANDAR LAMPUNG”**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **FEBRI ANDREAN**

No. Pokok Mahasiswa : 1512110167

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

1. **M. Rafiq, S.E.,M.Si** **Penguji 1**

2. **Linda Septarina Dra.,M.M** **Penguji 2**

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya

Prof. Ir.Zulkarnain Lubis, M.S.,PH
NIK. 14580718

RIWAYAT HIDUP



Nama : Febri Andrian
Tempat, tanggal lahir : Kotabumi, 27 februari 1997
Jenis kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Email : febriandrian02@gmail.com

Penulis adalah anak dari Bapak Marsulin dan Ibu Komiah. Penulis adalah anak ke-2 dari 3 bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN 01 Comok Sinar Jaya dan lulus pada tahun 2008
2. SMP satu atap Cahaya Negeri dan lulus pada tahun 2011
3. SMA Negeri 1 Tanjung Agung dan lulus pada tahun 2014

Dan pada Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Pekon Bumi Ayu Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu pada tahun 2018.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil ‘alamin

Karya ini penulis persembahkan kepada :

Kedua orang tua,

ayahku Marsulin

dan

ibuku Komiah

yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh

cinta dan kasih sayang

yang tiada hentinya memberikan do’ a yang selalu

mengiringi langkahku

dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan

nasehat di setiap nafas kehidupanku

Untuk

Kakaku Tercinta Dian Puspitasari dan adikku Bella

Wulandari yang telah memberikan doa dan semangat dalam
setiap perjalanan hidupku

Untuk partner hidupku Dian Permatasari yang selalu
memberikan do' a, semangat dan dukungan kepadaku

Untuk Sahabat-Sahabat ku Club Star Rock Ades, David,
Oki, Akbar, Rangga, Ageng, Diska, Lely yang selalu
memberikan semangat dan dukungannya, untuk sahabat ku
yang lain Manda, Jeki, Agung, Janu, Acox, Anton, Adit
serta untuk Teman-Teman dan siapapun yang telah
memberikan do' a dan semangat baik itu
moril maupun materil

MOTTO

“DIBALIK KESUKSESAN SEORANG ANAK ADA
DOA RESTU KEDUA ORANG TUA YANG SELALU
MENGIRINGI”

FEBRI ANDREAN

ABSTRAK**“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PENJURU WISATA NEGERI DI
CABANG BANDAR LAMPUNG”****Oleh****FEBRI ANDREAN**

Prestasi Kerja karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya interaksi yang baik berupa Komunikasi. Selain Komunikasi, faktor yang mempengaruhi adalah kurangnya pemahaman serta penerapan Disiplin Kerja yang telah dibentuk oleh perusahaan, Disiplin Kerja dibentuk untuk menghadapi segala bentuk kondisi internal ataupun eksternal organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Komunikasi, Disiplin terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Wisata Penjuru Negeri. Besarnya nilai pengaruh antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan adalah 0,817 atau 81,7%, sedangkan 18,3% sisanya faktori oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

**“EFFECT OF COMMUNICATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE
ACHIEVEMENT IN PENJURU WISATA NEGERI IN BANDAR
LAMPUNG”**

**By
FEBRI ANDREAN**

The employee achievement in Penjuru Wisata Negeri Ltd Bandar Lampung did not achieve the target. This was due to a lack of interaction (communication) and a lack of work discipline among the employees. The work discipline was established to deal with all internal or external conditions of the organization or company. The objective of this research was finding out the effect of the communication and the discipline on the employee achievement. The result of this research showed that the communication and the discipline had a simultaneous effect on the employee achievement by 0.817 (81.7%) and the remaining variable was obtained outside the research.

Keywords: Communication, Discipline, Employee Achievement

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karunianya-Nya, skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri Di Cabang Bandar Lampung” ini dapat diselesaikan dengan lancar. Tak Lupa Sholawat dan Salam penulis hanturkan kepada Rasulullah Shalallahu Alaihi Wassalam. Skripsi ini disusun tidak hanya sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung (S1) tapi juga sebagai ajang bagi penulis untuk menuangkan ide dan pemikirannya yang bersangkutan dengan bidang keilmuan yang telah ditempuh.

Dalam penulisan skripsi ini banyak hal yang dapat diperoleh bagi penulis, diantaranya dapat melatih kesabaran dalam menghadapi segala kesulitan selama pembuatan skripsi, melatih kemampuan dan mengembangkan pikiran serta mengemukakan pendapat sistematis dan bersifat ilmiah. Juga bisa mengetahui tentang teori dan aplikasi dari penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, pada kesempatan yang baik ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, khususnya kepada :

1. Bapak Ir.Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.

5. Ibu Aswin, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Zuriana, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi dan sarannya
7. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Kedua Orang Tuaku, Ayah dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
9. Kakak dan Adikku tersayang, yang selalu tiada henti memberikan doa dan semangat setiap saat.
10. Kepada keluarga besar dari Bapak dan Ibu yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.
11. Sahabat-sahabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang selalu menemani, memberikan motivasi dan semangatnya. Serta Teman-Teman Manajemen angkatan 2015-2016 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materi selama ini.
13. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 12 Maret 2019

Penulis

Febri Andrian
1512110167

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGHANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	10
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	10
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	10
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	10
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Bagi Peneliti	11
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	11
1.5.3 Bagi Institusi	11

1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Prestasi Kerja	13
2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	13
2.1.2 Faktor-Faktor Prestasi Kerja.....	14
2.1.3 Indikator Prestasi Kerja.....	15
2.2 Komunikasi	16
2.2.1 Pengertian Komunikasi	16
2.2.2 Faktor-Faktor Komunikasi.....	17
2.2.3 Indikator Komunikasi.....	19
2.2.4 Tujuan Komunikasi.....	20
2.3 Disiplin Kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	22
.....	
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.3.4 Tujuan Disiplin Kerja.....	24
2.3.5 Fungsi Disiplin Kerja.....	24
2.4 Penelitian Terdahulu	25
2.5 Kerangka Pikir	26
2.6 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sumber Data.....	29
3.2.1 Data Primer	29
3.2.2 Data Sekunder	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	30
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sampel	31
3.5 Variabel Penelitian.....	32

3.6	Defenisi Operasional Variabel	33
3.7	Uji Persyaratan Instrumen.....	35
3.7.1	Uji Validitas	35
3.7.2	Uji Realibilitas.....	36
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data	37
3.8.1	Uji Linieritas	37
3.9	Metode Analisis Data.....	37
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.10	Pengujian Hipotesis	38
3.10.1	Uji-T.....	38
3.10.2	Uji-F	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Deskripsi data.....	41
4.1.1	Deskripsi Karekteristik Responden.....	41
4.1.2	Karakteristik Jawaban Responden	43
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	47
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	47
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	51
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	53
4.3.1	Hasil Uji Linieritas	53
4.4	Hasil Analisis Data	54
4.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis	56
4.5.1	Hasil Uji t XI-Y	56
4.5.2	Hasil Uji t X2-Y	58
4.5.3	Hasil Uji f.....	59
4.6	Pembahasan	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	64
5.2	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		

LAMPIRAN**DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan.....	2
1.2 Penilaian Prestasi Kerja.....	4
1.3 Penilaian Masing-Masing Kategori	5
1.4 Tingkat Absensi Karyawan	8
2.1 Penelitian Terdahulu	25
2.2 Kerangka Pikir	26
3.1 Instrumen Skala Likert.....	31
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.3 Interpretasi Nilai r	37
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	42
4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1).....	43
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....	45
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)....	46
4.6 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Komunikasi (X1).....	48
4.7 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Disiplin Kerja (X2).....	49
4.8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Produktivitas Kerja(Y)	50
4.9 Interpretasi Nilai r	51
4.10 Hasil Uji Realibilitas	52
4.11 Hasil Uji Linieritas	53
4.12 Hasil Koefisien Determinasi	54
4.14 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda	55
4.15 Hasil Uji t (X ₁ Y)	56
4.16 Hasil Uji t (X ₂ Y)	58
4.17 Hasil Uji F.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Data Sampel
Lampiran 3	Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden
Lampiran 4	Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden
Lampiran 5	Hasil Output Uji Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 6	Hasil Output Uji Validitas
Lampiran 7	Hasil Output Uji Reliabilitas
Lampiran 8	Hasil Output Uji Persyaratan Analisis Data
Lampiran 9	Hasil Output Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 10	Uji t
Lampiran 11	Uji f
Lampiran 12	r-Tabel
Lampiran 13	t-Tabel
Lampiran 14	F-Tabel

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pariwisata merupakan suatu aktivitas perjalanan yang dilakukan untuk rekreasi, liburan ataupun dengan tujuan khusus. Saat ini, Pariwisata terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang mendorong wisatawan untuk melakukan aktivitas wisata, pertumbuhan ini tentunya menjadi sumber pendapatan negara yang dapat dikelola untuk kemajuan dan kesejahteraan bersama. Kesempatan ini tentu tidak dilewatkan begitu saja oleh beberapa pihak, sebab bidang pariwisata adalah salah satu bidang yang menjanjikan apabila dikelola dengan baik. Maka, munculah berbagai macam jenis layanan Tour dan Travel yang di kelola secara pribadi maupun kelompok atau perusahaan. Dengan banyaknya perusahaan jasa travel yang muncul, maka tentulah hal tersebut memunculkan persaingan dalam mencari laba dan menunjukkan keunggulan perusahaan di mata konsumen dan wisatawan, tentunya hal tersebut akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung. PT. Penjuru Wisata Negeri berpusat di Kota Padang-Sumatera Barat, yang didirikan oleh Rizki Kurniawan N. pada tahun 2010. PT. Penjuru Wisata Negeri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa tour dan travel domestik dan internasional serta penyelenggaraan umroh. PT. Penjuru Wisata Negeri sekarang telah memiliki 40 kantor cabang di seluruh Indonesia termasuk Bandar Lampung. PT. Penjuru Wisata Negeri telah bekerja sama dengan berbagai pihak penerbangan domestik maupun internasional agar memudahkan para wisatawan ataupun jamaah dalam memenuhi kebutuhannya. PT. Penjuru Wisata Negeri merupakan salah satu perusahaan biro perjalanan umroh yang mempopulerkan umroh penerbangan langsung. PT. Penjuru Wisata

Negeri di Cabang Bandar Lampung beralamat di JL. Panglima Polim No.34, Kec. Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung. PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung telah melayani perjalanan umroh sebanyak 13 kali, perjalanan domestik sebanyak 25 kali dan perjalanan internasional sebanyak 9 kali. Dalam menjalankan kegiatan operasional nya, PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung memiliki 40 orang karyawan.

Berikut ini daftar jumlah karyawan yang bekerja di PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Keuangan	4
2	SDM	4
3	Pendamping	10
4	Marketing	17
5	Customer Service	5
	Total	40

Sumber : PT. PENJURU WISATA NEGERI CABANG BANDAR LAMPUNG

PT. Penjuru Wisata Negeri terus berusaha memberikan pelayanan yang terbaik dan sangat memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para wisatawan ataupun jamaah yang memakai jasa mereka dalam melakukan perjalanan wisata ataupun perjalanan umroh. Hal tersebut yang membuat PT. Wisata Penjuru Negeri memiliki kredibilitas yang tinggi di mata wisatawan dan jamaah yang telah merasakan pelayanan yang di berikan oleh perusahaan.

Menurut Karim dalam Jurnal Kuncoro (2018) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu.

Hellriegel dalam Jurnal Pradhan (2016) mengemukakan bahwa *The term "employee performance" signifies individual's work achievement after exerting required effort on the job which is associated through getting a meaningful work, engaged profile, and compassionate colleagues/employer around* yang berarti Istilah "prestasi kerja" yang berarti pencapaian kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang dikaitkan dengan mendapatkan pekerjaan yang bermakna atau berarti untuk mereka, keadaan dan potensi yang terkait, dan rekan kerja / atasan yang baik hati. sedangkan menurut Sutrisono dalam jurnal Onibala (2017) mengemukakan bahwa Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta prestasi terhadap peran pekerjaan itu. Serta, menurut Hasibuan dalam Farida (2016) Mengemukakan Bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Prestasi kerja pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan dalam berbagai hal, seperti pelatihan, imbalan, promosi dan aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan adanya prestasi kerja karyawan maka perusahaan dapat mengetahui lebih jelas tentang kemampuan dari karyawan tersebut dan dapat digunakan untuk kebijaksanaan manajemen di masa yang akan datang.

PT. Penjuru Wisata Negeri menunjukkan penurunan Prestasi Kerja karyawan yang disebabkan oleh indikasi-indikasi yang akan dijelaskan pada variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja, pada tahun 2017 masih bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi mengalami penurunan yang tinggi ditahun 2018, hal ini akan berdampak buruk pada tujuan perusahaan. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Penjuru Wisata Negeri itu sendiri.

Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas kerja, kuantitas kerja serta ketepatan dalam bekerja yang diberikan perusahaan kepada setiap divisi, pelayanan terhadap konsumen dan pelanggan perusahaan, ketepatan waktu dalam

menjalankan tugas yang diberikan, serta kedisiplinan pada absensi karyawan, Prestasi Kerja atau kerja sama antara karyawan dalam setiap atau antar divisi untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan tabel penilaian prestasi kerja pada perusahaan PT. Penjuru Wisata Negeri adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Penilaian Prestasi Kerja

No.	Nilai Prestasi	Tahun 2017		Tahun 2018		Kategori Penilaian
		Jumlah Karyawan	Presentase	Jumlah Karyawan	Presentase	
1.	Sangat baik	20	50%	15	37,5%	Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Disiplin kerja, Inisiatif, dan Kerja sama
2.	Baik	15	37,5%	10	25%	
3.	Cukup	5	12,5%	9	22,5%	
4.	Buruk	0	0	6	15%	
5.	Sangat Buruk	0	0	0	0	
	Total	40	100%	40	100%	

Sumber : PT. Penjuru Wisata Negeri

Berdasarkan tabel 1.2 PT. Penjuru Wisata Negeri menunjukkan penurunan Prestasi Kerja karyawan. Pada tahun 2017 dengan jumlah 40 karyawan penilaian prestasi kerja kriteria sangat baik sebanyak 20 orang atau sebesar 50%, tetapi mengalami penurunan yang cukup tinggi ditahun 2018 dengan jumlah 40 karyawan penilaian prestasi kerja sangat baik sebanyak 15 orang atau sebesar 37,5%, terjadi penurunan pada penilaian prestasi kerja sebesar 12,5%. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Penjuru Wisata Negeri itu sendiri.

Adapun penilaian prestasi kerja berdasarkan masing-masing kategori penilaian :

Tabel 1.3
Penilaian Masing-Masing Kategori

No	Kategori Penilaian	Jumlah Karyawan										TOTAL	
		Kerjasama		Disiplin Kerja		Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Inisiatif			
		2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
1	Sangat Baik	9	8	5	4	3	2	2	1	1	0	20	15
2	Baik	7	6	4	3	2	1	1	0	1	0	15	10
3	Cukup	0	1	1	2	1	2	1	2	2	2	5	9
4	Buruk	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	6
5	Sangat Buruk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Berdasarkan tabel 1.3, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang di-indikasi melalui penilaian kinerja yang menurun dari tahun 2017-2018, Penilaian terbaik setiap kategori terdapat pada kategori Disiplin kerja dan Kerjasama, yang terendah adalah kategori Inisiatif. Adapun penilaian tersebut meliputi penilaian kualitas kerja, kuantitas kerja serta ketepatan dalam bekerja yang diberikan perusahaan kepada setiap divisi, pelayanan terhadap konsumen dan pelanggan perusahaan, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan, serta kedisiplinan pada absensi karyawan, kerja sama antara karyawan dalam setiap atau antar divisi untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung mengalami penurunan yang cukup tinggi, hal ini akan berdampak buruk pada tujuan perusahaan.

Dalam hal tersebut, apabila kita melihat pada faktor yang menjadi penyebab penurunan pada Prestasi Kerja karyawan, maka hal tersebut berhubungan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan itu sendiri dalam melakukan setiap pekerjaannya, seperti tidak bekerja dengan tepat waktu, tidak bekerja dengan rapih, kurang menghargai dan melayani konsumen atau pelanggan dengan tidak maksimal, kurangnya respon yang cepat dalam setiap koordinasi dan tindakan, kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, tekanan kerja yang tinggi, dan sikap karyawan itu sendiri. Selain itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, antara lain karyawan yang kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau sempurna, hal tersebut juga berkaitan

dengan kepuasan kerja karyawan yang kurang puas dengan sistem kompensasi yang diberlakukan oleh perusahaan, serta desain pekerjaan yang itu-itu saja sehingga membuat karyawan terkadang merasa jenuh oleh rutinitas yang biasa mereka kerjakan. Dalam penelitian ini penulis hanya mengambil faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja yaitu komunikasi dan disiplin kerja.

Affandi dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (2018,p.47) mengemukakan bahwa secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa lain *Communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *Communis*. Arti komunis disini adalah *Sama* dalam arti *sama makna* yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami. Arizal (2017) mendefinisikan Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. Sedangkan menurut Romli dalam jurnal Anshary (2014) mengemukakan bahwa komunikasi adalah komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi, serta Handoko dalam Farida (2016) Mengemukakan Bahwa Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat di pungkiri termasuk bagi suatu organisasi. Kemampuan berkomunikasi kunci keberhasilan dalam bisnis ataupun kegiatan, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan dipahami antara satu pihak dengan pihak yang lain saling berhubungan.

Fenomena yang terjadi di PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar bahwa terdapat kekurangan dalam komunikasi antar divisi, seperti : Kurangnya transparansi laporan keuangan yang terperinci, kurangnya komunikasi baik secara formal maupun emosional dari bagian SDM kepada divisi lainnya, Penyampaian

informasi dan edukasi yang kurang tersampaikan dengan baik dari divisi pendamping kepada wisatawan atau jamaah, Pemasaran yang dilakukan kurang efektif untuk menjangkau seluruh kalangan, rasa saling percaya antar karyawan yang kurang baik, serta kemampuan komunikasi sebagian besar individu yang kurang mumpuni, sehingga terjadi proses komunikasi yang tidak konsisten dan berkesinambungan yang berdampak pada jarak hubungan antar karyawan.

Affandi dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (2018,p.11) mengemukakan bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Hasibuan dalam Jurnal Hartanto (2018) Mendefinisikan Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara dalam Jurnalnya (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan Prestasi kerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu.

Fenomena yang terjadi di PT. Penjuru Wisata Negeri bahwa sering terjadi karyawan kurang tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, seperti telat menjemput jamaah dan wisatawan.

Tata tertib masih kurang dapat dipatuhi seperti bekerja tidak berdasarkan SOP dan Sering menghilang disaat jam kerja dengan alasan urusan klien dsb, tetapi tidak membuahkan hasil. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya, kurangnya pengawasan

yang efektif dari atasan, kurangnya perhatian atasan kepada karyawan, serta kurangnya ketegasan pemimpin dalam memutuskan.

Berikut Tingkat absensi karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung tahun 2018 :

Tabel 1.3

Tingkat absensi karyawan pada PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	Sakit	Izin	total	%
Januari	40	5	8	3	16	40%
Februari	40	13	5	5	23	57.5%
Maret	40	12	9	4	25	62.5%
April	40	8	7	4	19	47.5%
Mei	40	9	10	3	22	55%
Juni	40	8	12	6	26	65%
Juli	40	14	10	6	30	75%
Agustus	40	13	7	7	27	67.5%
September	40	16	8	9	33	82.5%
Oktober	40	15	5	6	26	65%
November	40	10	6	6	22	55%
Desember	40	7	9	4	20	50%

Sumber : PT. PENJURU WISATA NEGERI CABANG BANDAR LAMPUNG 2018

Bedasarkan tabel 1.3 Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Penjuru Wisata Negeri mengalami jumlah ketidakhadiran yang tidak stabil, sehingga terlihat pada presensi karyawan yang setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan absensi dengan berbagai alasan yaitu alpha, sakit dan izin. Ketidakhadiran tertinggi terjadi pada beberapa bulan yaitu, bulan juli sebesar 14

orang, agustus sebanyak 13, september sebesar 16 orang, dan bulan oktober sebanyak 15 orang.

Tidak stabilnya kehadiran karyawan pada perusahaan tersebut berdampak negatif bagi perusahaan dan menyebabkan disiplin kerja pada PT. Penjuru Wisata Negeri kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung?

2. Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan pada seluruh divisi PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Komunikasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Wisata Penjuru Negeri di JL. Panglima Polim No.34, Kec. Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2018 s.d Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Komunikasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada pada PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Lampung.

3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Komunikasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih dari yang didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi bagi pembaca dan menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran jelas mengenai materi yang di bahas agar dapat mempermudah pembaca untuk mengetahui maksud dari penelitian. Sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, Komunikasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen (uji validitas & uji reliabilitas), hasil uji persyaratan analisis data, metode analisis data, uji regresi linier berganda serta hasil pengujian hipotesis, uji f dan uji t.

BAB V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan dari penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Karim dalam Jurnal Kuncoro (2018) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Jurnal Onibala (2017) mengemukakan Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta prestasi terhadap peran pekerjaan itu. Dari pengertian tersebut prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

Sedangkan menurut Herman dalam Jurnal Simamora (2017) Penilaian Prestasi kerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya. Dalam persaingan global, perusahaan perusahaan menuntut Prestasi kerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas Prestasi kerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa datang. Penilaian Prestasi kerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para pakar, maka peneliti menyimpulkan bahwa Prestasi Kerja merupakan hasil dari keseluruhan bentuk pekerjaan yang diukur dengan standar Kualitas dan Kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan, yang berfungsi untuk menjadi tolak ukur dan bahan evaluasi akan pencapaian atau tujuan perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Prestasi Kerja

Menurut Prastiningrum (2012), Faktor-Faktor Prestasi Kerja adalah :

1. Motivasi

Suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

2. Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

3. Tingkat Stres

Kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

4. Kondisi Fisik Pekerjaan

Situasi yang terdapat dilingkungan kerja karyawan

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

6. Desain Pekerjaan

Variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan.

2.1.3 Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Onibala (2017) sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja

2. Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah jumlah yang dihasilkan atau pekerjaan yang diselesaikan.

3. Disiplin

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, memahami peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Affandi dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (2018,p.47) mengemukakan bahwa secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa lain *Communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *Communis*. Arti komunis disini adalah *Sama* dalam arti *sama makna* yaitu sama makna mengenai suatu hal. Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau prilaku.

Menurut Arizal (2017) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak komunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat di pungkiri termasuk bagi suatu organisasi. Kemampuan berkomunikasi kunci keberhasilan dalam bisnis ataupun kegiatan, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan dipahami antara satu pihak dengan pihak yang lian saling berhubungan, baik secara lisan maupun tulisan. Fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian hanya akan berjalan dengan baik jika mengkomunikasikan fungsi-fungsi tersebut ke karyawan. Sedangkan Menurut (Colquitt, LePine dan Wesson dalam Jurnal Aziz 2017) Komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna di transfer dari sender kepada receiver.

Berdasarkan pendapat para pakar, maka peneliti menyimpulkan bahwa Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi

diantara keduanya. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala dan mengangkat bahu. Cara seperti itu disebut komunikasi dengan bahasa nonverbal.

2.2.2 Faktor-Faktor Komunikasi

Menurut Scott M. Culp dan Allen H. Center dalam bukunya “Effective Public Relation”, terdapat tujuh faktor komunikasi:

1. *Credibility* (Keterpercayaan)

Proses komunikasi sangat dipengaruhi oleh faktor kepercayaan. Dalam hal ini, komunikasi terjadi karena antara komunikator dan komunikan ada hubungan saling mempercayai dan saling membutuhkan. Apabila tidak ada sedikitpun rasa kepercayaan maka komunikasi tidak akan berjalan lancar.

2. *Context* (Perhubungan)

Proses komunikasi dipengaruhi oleh faktor perhubungan. Apabila tidak terjadi kontak atau hubungan maka komunikasi tidak akan terjadi. Keberhasilan suatu komunikasi berhubungan erat dengan situasi dan kondisi atau sering disebut dengan sikon ketika komunikasi berlangsung. Sebagai contoh, misalnya keadaan disuatau tempat sedang kacau maka komunikasi tidak akan terjadi.

3. *Content* (Kepuasan)

Pada dasarnya, komunikasi harus menimbulkan rasa puas antara kedua belah pihak (komunikator dan komunikan). Kepuasan akan dicapai

apabila pesan atau informasi yang disampaikan komunikator dapat diterima dan dimengerti dengan baik dan ada umpan balik dari komunikan.

4. **Clarity (Kejelasan)**

Faktor kejelasan sangat penting dalam proses komunikasi. Kejelasan itu meliputi kejelasan berita, kejelasan tujuan yang akan dicapai, dan kejelasan kata-kata yang dipergunakan, serta kejelasan dalam menggunakan bahasa tubuh.

5. **Continuity and consistency (Kesesinambungan dan Konsisten)**

Komunikasi akan berlangsung lancar jika terjadi kesinambungan dan konsisten hubungan antar kedua belah pihak. Dalam hal semacam ini, komunikasi perlu dilakukan secara terus menerus dan konsisten. Selain itu pesan atau informasi yang disampaikan jangan saling bertentangan.

6. **Capability of audience (Kemampuan komunikan)**

Kemampuan komunikan sangat menentukan dalam proses komunikasi. Dalam hal ini, penyampaian pesan atau berita harus disesuaikan dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan dari pihak komunikan. Oleh karena itu, Komunikator harus memperhatikan dan menggunakan istilah-istilah seperti bahasa dan mimik yang sesuai dan mudah dipahami oleh pendengar. Jangan sampai menggunakan istilah-istilah yang sukar dimengerti komunikan.

7. **Channels of distribution (Saluran pengiriman berita)**

Saluran atau sarana yang digunakan dalam menyampaikan pesan atau informasi sangatlah penting dalam proses komunikasi. Sebaiknya menggunakan saluran atau media yang umum digunakan disuatu wilayah tertentu supaya orang lain sebagai komunikan tidak bingung dalam penggunaan media yang digunakan si komunikator.

2.2.3 Indikator Komunikasi

Affandi (2018,p.64) mengemukakan bahwa indikator komunikasi adalah :

1. Bijaksana

Seorang karyawan haruslah dapat bersikap bijaksana dalam berkomunikasi, seperti bijak dalam berkomunikasi visual ataupun verbal dalam menyikapi berbagai macam situasi.

2. Kesopanan

Komunikasi sebuah proses yang bertujuan dalam menyampaikan informasi. Agar informasi yang disampaikan dapat diterima oleh komunikan, maka dibutuhkan adab dan sopan santun dalam berbicara.

3. Kata yang tepat

Pemilihan kata yang tepat dan efektif menjadi kunci bagi kejelasan informasi yang disampaikan bagi penerima.

4. Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan

Komunikasi memerlukan umpan balik agar tercipta konfirmasi pada informasi yang disampaikan, untuk memastikan apakah informasi yang diberikan sudah cukup jelas ataupun belum.

5. Penerimaan tanggapan dari informasi tugas

Apabila seorang karyawan diberikan mandat ataupun tugas oleh atasan, maka karyawan harus memberikan respon yang bersifat baik.

6. Penerimaan kepastian tugas

Sering terjadi informasi yang bersifat ambigu tentang mandat yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, maka dari itu atasan atau bawahan harus memberikan konfirmasi satu sama lain untuk kejelasan atau kepastian tugas maupun informasi yang diberikan.

2.2.4. Tujuan Komunikasi

Affandi (2018,p.48) mengemukakan bahwa tujuan Komunikasi sebagai berikut :

1. Supaya yang disampaikan dapat mengerti, seorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh pembicara atau penyampai pesan.
2. Memahami orang sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya dan tidak berkomunikasi dengan kemauan sendiri.
3. Supaya gagasan dapat diterima orang lain, Komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasif bukan dengan memaksakan kehendak.
4. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Affandi dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (2018,p.11) mengemukakan bahwa pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Hasibuan dalam Jurnal Hartanto (2018) Mendefinisikan Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan Desler dalam Jurnal Hartanto (2018) Mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur.

Menurut asal kerjanya, istilah disiplin berasal dari kata *discipite* yang berarti murid, *disciplinay* yang berarti mengenai kebutuhan, kata ini kemudian berubah menjadi *discipline* yang mempunyai arti kepatuhan atau hal-hal yang menyangkut tata tertib. Dengan demikian makna disiplin adalah suatu kepatuhan kepada aturanaturan, norma-norma, patokan-patokan, hukum, dan tata tertib yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Jurnalnya (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan Prestasi kerja yang menurun.

Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Berdasarkan pendapat para pakar, maka peneliti menyimpulkan bahwa Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Sedangkan pendisiplinan adalah sebuah usaha yang dilaksanakan untuk menanamkan nilai atau pemaksaan supaya subjek mentaati sebuah peraturan.

2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Affandi (2018,p.20) mengemukakan bahwa faktor-faktor disiplin kerja antara lain :

1. Faktor kompensasi.
2. Faktor Kepemimpinan.
3. Faktor Penghargaan
4. Faktor Kemampuan
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan
7. Faktor Lingkungan
8. Faktor Sanksi Hukuman
9. Faktor Loyalitas
10. Faktor Budaya Organisasi

2.3.3 Indikator disiplin kerja

Menurut Afandi (2018, p.21) adalah sebagai berikut:

1. Masuk kerja tepat waktu

Seorang karyawan cukup dapat dikatakan disiplin apabila selalu datang ke tempat kerja secara tepat waktu

2. Penggunaan waktu secara efektif
Penggunaan waktu secara efektif akan dapat meminimalisir segala bentuk kelalaian atau kecerobohan seorang karyawan dalam bekerja.
3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja
Mangkir atau absen tanpa kejelasan adalah salah satu pelanggaran kedisiplinan yang cukup dapat mengakibatkan seorang karyawan untuk di PHK
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
Aturan perusahaan diciptakan untuk dipatuhi demi kebaikan karyawan maupun perusahaan itu sendiri
5. Target pekerjaan
Target pekerjaan haruslah relevan agar dapat dicapai sebelum atau tidak melewati batas waktu yang ditentukan. Hal ini guna mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuan.
6. Membuat laporan kerja harian
Laporan harian pekerjaan dibuat sebagai laporan hasil kerja seorang karyawan kepada perusahaan.

2.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Affandi (2018,p.12) Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

2.3.5.Fungsi Disiplin Kerja

Affandi (2018,p.13) mengemukakan bahwa fungsi disiplin kerja antara lain :

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi

2. Membangun dan melatih kepribadian yang lebih baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti suatu aturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman keras bagi yang melanggar disiplin.

2.4. Penelitian Terdahulu

Gambar 2.1
Penelitian Terdahulu

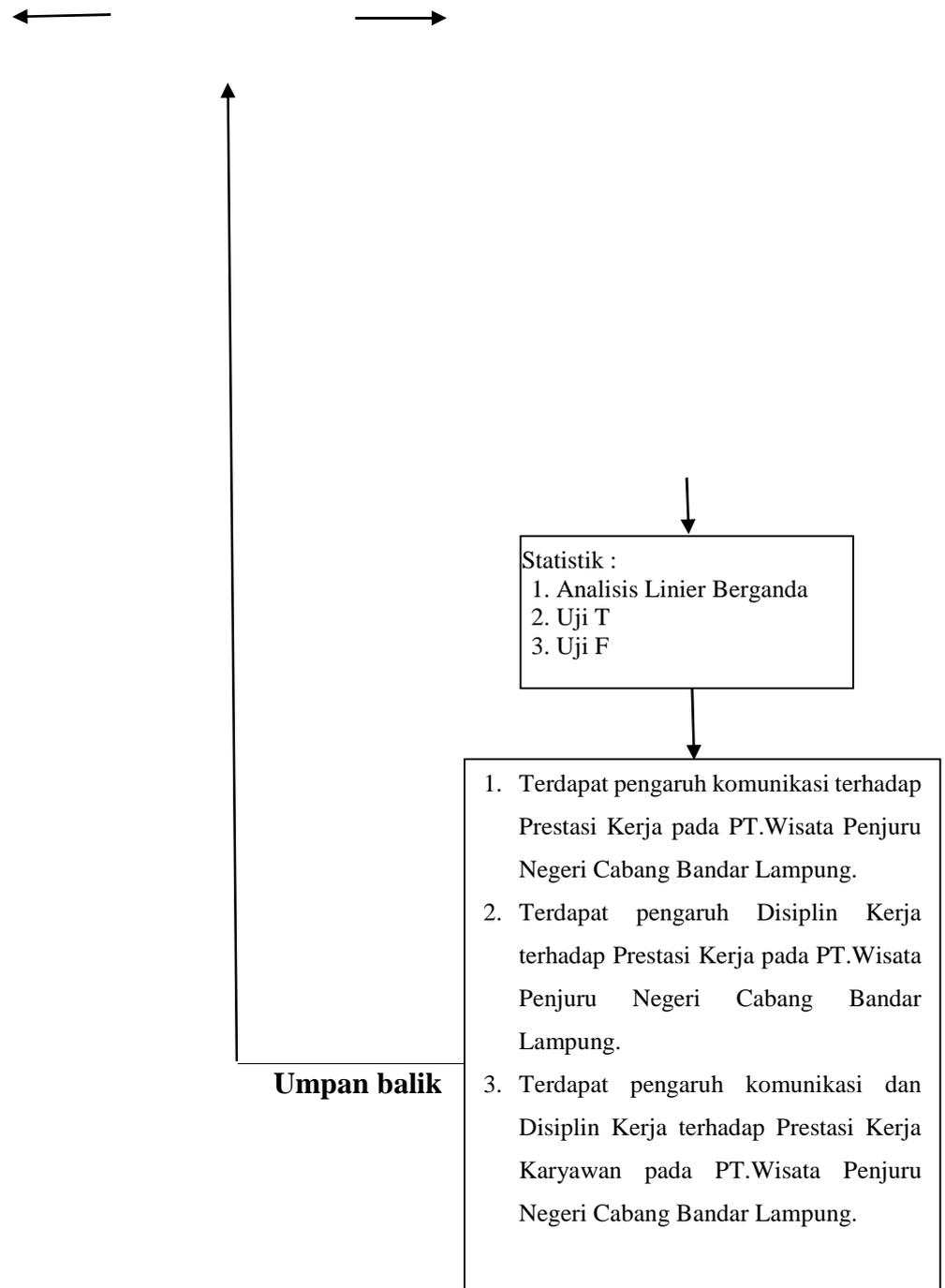
No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Alat Ukur	Hasil
1	Hartanto (Riau, 2018)	Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau	Metode Asosiatif	Skala Likert	Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi kerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau.
2	Farida (Ponorogo, 2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo	Metode Asosiatif	Skala Likert	Komunikasi dan Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo
3	Husnul (Bogor 2018)	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor.	Metode Kualitatif	Skala Likert	Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Saling Berhubungan Pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor.

2.5 Kerangka Pikir

1. Komunikasi yang kurang baik antara karyawan satu dan karyawan lainnya, antar devisi satu ke devisi lainnya.
2. Masih ada karyawan yang tidak menjalankan SOP

Komunikasi (X1)
Disiplin Kerja (X2)
Prestasi Kerja (Y)

1. Apakah pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Penjuru Wisata Negeri



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6. Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2015:93) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat

pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja

Komunikasi merupakan aktivitas vital yang saling menghubungkan antar individu, komunikasi memiliki peran besar dalam setiap aktivitasnya. Arizal (2017) mendefinisikan Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja adalah sikap disiplin dalam bekerja, dengan kata lain, setiap pekerjaan yang dikerjakan haruslah sesuai dengan standar operasional yang berlaku, waktu pengerjaan yang sudah ditentukan, dan ada standar hasil pekerjaan yang telah ditetapkan. Hasibuan dalam Jurnal Hartanto (2018) Mendefinisikan Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan.

2.6.3 Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja

Telah diuraikan dalam hipotesis sebelumnya bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja. Arizal (2017) mendefinisikan Komunikasi adalah proses pemindahan

pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. Hasibuan dalam Jurnal Hartanto (2018) Mendefinisikan Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif. Metode asosiatif menurut Sujarweni (2018,p.88) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.” Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Wisata Penjuru Negeri di Cabang Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. Wisata Penjuru Negeri Cabang Bandar Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang dikumpulkan dan dipelajari melalui dokumentasi, buku-buku, media internet yang berhubungan dengan masalah yang terjadi di penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

metode pengumpulan data dengan cara mencari data melalui buku-buku, koran, majalah, literature lainnya. Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari tulisan-tulisan berupa buku-buku literature dan sumber baca lainnya yang berkaitan dengan objek perusahaan sebagai landasan teori.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu pengumpulan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yan dilakukan adalah :

- a. Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), subjek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Pengumpulan data ini dilakukan pada PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung.
- b. Wawancara dengan tujuan percakapan tertentu. Dalam metode ini meneliti dan responden berhadapan langsung (tatap muka) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan mendapatkan data tujuan yang dapat menjelaskan masalah penelitian. Dalam metode ini dilakukan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak kepala cabang PT. Penjuru Wisata Negeri.
- c. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung untuk dijawabnya. Skala pengukuran penelitian yang digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independent dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sujarweni (2018, p.100)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2018,p.105) merupakan kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran yang lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung yang berjumlah 40 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2018, p.105) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan digunakan untuk penelitian. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut.

Jadi sample merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Penjurur Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung yang berjumlah 40 orang karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Sujarweni (2018,p.95) adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan penelitian yang akan dilakukan atau suatu atribut objek yang berdiri dan dalam variabel tersebut terdapat data yang melengkapinya.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sujarweni (2018,p.95), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini ada dua variabel independen yang diteliti diantaranya adalah Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependent sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sujarweni (2018,p.95), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Menurut Sujarweni (2018,p.97) Defenisi operasional dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal darimana.

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	menurut Menurut Arizal (2017) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator.	Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bijaksana 2. Kesopanan 3. Kata yang tepat 4. Bahasa yang sopan dan halus 5. Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan 6. Penerimaan tanggapan dari informasi tugas 7. Penerimaan informasi tugas 	Likert

<p>Disiplin Kerja (X2)</p>	<p>Hasibuan dalam Jurnal Hartanto (2018) Mendefinisikan Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.</p>	<p>Disiplin Kerja adalah seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang harus di taati.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan kerja harian 	<p>Likert</p>
<p>Prestasi Kerja (Y)</p>	<p>Menurut Karim dalam Jurnal Kuncoro (2018) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu.</p>	<p>Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi 	<p>Likert</p>

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan variabel (Y) Prestasi Kerja Karyawan. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2018, p.130), Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada Karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung. Dalam uji ini sampel yang dipakai pegawai. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau sebesar 0,05.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig) < maka instrumen valid.
Bila probabilitas (sig) > maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 24*).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2018, p.132) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 40 responden. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 (*Statistical Program and Service Solution*).

Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_{ot}^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varian skor tiap item

k = Banyaknya soal

σ_{ot}^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi :

Tabel 3.4

Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015, p.203)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho: model regresi berbentuk linier.
Ha: model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS
(*Statistical Program and Service Solution seri 24*).

3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sujarweni (2018, p.135) menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia, kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk rumusan masalah.

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y	= Prestasi KerjaKaryawan
X1	= Komunikasi
X2	= Disiplin Kerja
a	= Konstanta
e _t	= Error Term
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

1. Pengaruh Komunikasi (X₁) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Ho : Komunikasi (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung.

Ha : Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Ho : Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung.

Ha : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima.

3.10.2 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi KerjaKaryawan (Y)

Ho : Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung.

Ha : Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db_1 = k-1$ dan $db_2 = n-k$.
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
 - b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi data

Deskriptif data adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum PT.Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung. Tempatnya beralamatkan di JL.Panglima Polim No.34, Kec.Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

A. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Total	40	100%

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden yang jumlah karyawan lebih banyak yaitu laki-laki sebanyak 22 orang atau 55% sedangkan perempuan 18 orang atau 45 %.

Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

B. Lama Kerja Responden

Untuk mengetahui jabatan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Lama Kerja Responden

No	Lama kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	2 tahun	27	67.5 %
2	3 tahun	8	20 %
3	4 tahun	5	12.5 %
Total		40	100 %

Sumber: Data yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan lama kerja 2 tahun sebanyak 27 responden atau 67.5%, dengan lama kerja 3 tahun sebanyak 8 responden atau 20% dan dengan lama kerja 4 tahun sebanyak 5 responden atau 12.5%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 2 tahun.

4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja

Tabel 4.3
Komunikasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai selalu ingin merasa puas dalam berkomunikasi.	11	27,5%	10	25%	11	27,5%	5	12,5%	3	7,5%
2	Komunikasi mempengaruhi hubungan yang baik antar karyawan.	17	42,5%	12	30%	0	0%	5	12,5%	6	15%
3	Dalam komunikasi pengaruh respon tindakan berdampak pada karyawan.	13	32,5%	12	30%	9	22,5%	3	7,5%	3	7,5%
4	karyawan harus mampu menyampaikan berita/informasi dengan baik.	11	27,5%	10	25%	6	15%	4	10%	9	22,5%
5	Komunikasi yang baik berdasarkan tingkat ketersediaan media pengiriman berita.	13	32,5%	7	17,5%	6	15%	8	20%	6	15%
6	Salah satu media komunikasi mampu untuk menerima berita.	11	27,5%	10	25%	6	15%	7	17,5%	6	15%
7	Bahwa informasi dari pimpinan dapat dipahami.	12	30%	13	32,5%	8	20%	4	10%	3	7,5%
8	Komunikasi antar bagian di dalam lingkup kantor terjalin dengan baik.	12	30%	8	20%	16	40%	1	2,5%	3	7,5%
9	karyawan harus memiliki kemampuan untuk merumuskan ide dalam komunikasi.	6	15%	4	10%	14	35%	5	12,5%	11	27,5%
10	Kesalahpahaman penggunaan media yang digunakan komunikasi mendatangkan konflik organisasi.	5	12,5%	9	22,5%	8	20%	7	17,5%	11	27,5%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa Komunikasi mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Komunikasi mempengaruhi hubungan yang baik antar karyawan.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden atau 42,5% dan 12 responden atau 30% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “karyawan harus memiliki kemampuan untuk merumuskan ide dalam komunikasi..” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 15% dan 4 responden atau 10% menyatakan setuju.

Tabel 4.4
Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik.	17	42,5%	13	32,5%	6	15,0%	2	5,0%	2	5,0%
2	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya.	13	32,5%	9	22,5%	9	22,5%	1	2,5%	8	20,0%
3	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan.	13	32,5%	10	25,0%	6	15,0%	5	12,5%	6	15,0%
4	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan.	11	27,5%	10	25,0%	11	27,5%	5	12,5%	3	7,5%
5	Suasana kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	17	42,5%	12	30,0%	0	0,0%	5	12,5%	6	15,0%
6	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja.	13	32,5%	8	20,0%	6	15,0%	7	17,5%	6	15,0%
7	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan untuk tepat waktu dan tepat pada sasaran.	15	37,5%	7	17,5%	5	12,5%	7	17,5%	6	15,0%
8	Selalu mengenakan seragam sesuai hari yang telah ditentukan.	8	20,0%	4	10,0%	12	30,0%	4	10,0%	12	30,0%
9	Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja.	8	20,0%	9	22,5%	7	17,5%	6	15,0%	10	25,0%
10	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.	11	27,5%	12	30,0%	7	17,5%	4	10,0%	6	15,0%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden atau 42,5% dan 13 responden atau 32,5% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Selalu mengenakan seragam sesuai hari yang telah ditentukan.”

jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 20% dan 4 responden atau 10% menyatakan setuju.

Tabel 4.5
Prestasi kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan harus dapat memahami sistem penilaian prestasi kerja diperusahaan.	14	35,0%	9	22,5%	6	15,0%	6	15,0%	5	12,5%
2	Dalam penggunaan alat ukur prestasi kerja perusahaan harus konsisten untuk menilai karyawannya.	12	30,0%	10	25,0%	6	15,0%	7	17,5%	5	12,5%
3	Tingkat kemampuan dalam berinovasi saat bekerja.	13	32,5%	13	32,5%	8	20,0%	3	7,5%	3	7,5%
4	Kematangan dalam merancang sebuah pekerjaan yang diberikan atasan.	12	30,0%	8	20,0%	16	40,0%	1	2,5%	3	7,5%
5	Tingkat inisiatif dalam bekerja.	6	15,0%	5	12,5%	14	35,0%	4	10,0%	11	27,5%
6	Kemampuan dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan.	5	12,5%	10	25,0%	8	20,0%	6	15,0%	11	27,5%
7	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan benar.	9	22,5%	13	32,5%	7	17,5%	4	10,0%	7	17,5%
8	Pengetahuan karyawan tentang tahapan yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.	13	32,5%	10	25,0%	9	22,5%	4	10,0%	4	10,0%
9	Keahlian / skill harus dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.	13	32,5%	12	30,0%	8	20,0%	3	7,5%	4	10,0%
10	Keahlian yang dimiliki karyawan menentukan keberhasilan dalam suatu pekerjaan.	6	15,0%	4	10,0%	14	35,0%	5	12,5%	11	27,5%

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa Prestasi kerja Karyawan mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Karyawan harus dapat memahami sistem penilaian prestasi kerja diperusahaan.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden atau 35% dan 9 responden atau 22,5% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Kemampuan dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan.” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 12,5% dan 10 responden atau 25% menyatakan setuju.

4.2. Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu *Komunikasi* (X_1), *Disiplin Kerja* (X_2) dan *Prestasi kerja Karyawan* (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi product moment. Jika korelasi product moment antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari r_{tabel} maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari r_{tabel} maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 24.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada *Komunikasi (X1)*

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas *Komunikasi*

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,588	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	0,478	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	0,479	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,577	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,001	0,05	0,466	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,562	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,510	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,554	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,636	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,637	0,263	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel *Komunikasi (X₁)* dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarakan kepada 40 karyawan PT.Wisata Penjuru Negeri cabang Bandar Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,263) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,637 pada pernyataan nomor 10 dan yang paling rendah sebesar 0,466 pada pernyataan nomor 5. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel *Komunikasi (X₁)* dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,005	0,05	0,402	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	0,481	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	0,494	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,672	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,588	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,611	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,574	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,549	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,557	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,542	0,263	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarakan kepada 40 karyawan PT.Wisata Penjurur Negeri cabang Bandar Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,263) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,672 pada pernyataan nomor 4 serta paling rendah sebesar 0,481 pada pernyataan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X₂) dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,001	0,05	0,488	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,004	0,05	0,415	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,003	0,05	0,432	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,644	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,724	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,568	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,539	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,547	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,530	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,730	0,263	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Prestasi kerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 40 karyawan PT.Wisata Penjuru Negeri cabang Bandar Lampung adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,263) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,730 pada pernyataan nomor 10 dan yang paling rendah sebesar 0,415 pada pernyataan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Prestasi kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interprestasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini:

Tabel 4.9

Nilai Interpretasi R

Koefisien r	Reliabilitas
0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2014)

Berdasarkan Tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil yang di dapatkan dari variabel independen yaitu Komunikasi, Disiplin Kerja, variabel dependen yaitu Prestasi kerja karyawan dan menggunakan program SPSS 24 dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 40 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai cronbach's alpha	Koefisien r	Reliabilitas
Komunikasi (X ₁)	0,739	0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X ₂)	0,739	0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
Prestasi kerja	0,730	0,800 – 1.000	Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, Variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,739 dengan tingkat realibilitas yang sangat tinggi, variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,739 dengan tingkat realibilitas yang sangat tinggi dan variabel Prestasi kerja (Y) sebesar 0,730 dengan tingkat realibilitas yang sangat tinggi.

4.3. Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 24.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Komunikasi (X_1Y)	0,621	0,05	Linier
Disiplin Kerja (X_2Y)	0,644	0,05	Linier

Sumber: Data diolah tahun 2019

Rumusan Hipotesis

H_0 : Model regresi berbentuk linear.

H_a : Model regresi tidak berbentuk linear.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) > alpha (0,05) maka H_0 diterima.

Jika probabilitas (sig.) < alpha(0,05) maka H_0 ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas pada variabel Komunikasi terhadap Prestasi kerja (X_1Y) menunjukkan bahwa nilai 0,621 > dari alpha (0,5) dan Disiplin

Kerja terhadap Prestasi kerja (X_2Y) menunjukkan bahwa nilai $0,644 >$ dari alpha ($0,05$) . Dengan demikian maka Sig. $>$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi kerja (Y) PT.Wisata Penjuru Negeri cabang Bandar Lampung.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,904	0,817

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,904 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,817 menunjukkan bahwa Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh Komunikasi dan Disiplin Kerja sebesar 81,7% sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	2,108
Komunikasi (X ₁)	0,578
Disiplin Kerja (X ₂)	0,366

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = Komunikasi

X₂ = Disiplin Kerja

et = Error Trem/ unsur kesalahan

Y= 2,108+ 0,578 (X₁) + 0,366 (X₂), artinya:

1. Koefisien konstanta (Y)

variabel Prestasi kerja karyawan sebesar 2,108 satu-satuan jika variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Komunikasi naik sebesar satu-satuan, maka Prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,578 satu satuan.

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,366 satu satuan.

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

4.5.1. Hasil Uji t (X_1Y)

H_0 : Komunikasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri cabang Bandar Lampung.

H_a : Komunikasi (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.14
Hasil Uji T Komunikasi (X_1)
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Alpha	Simpulan
Komunikasi (X_1)	4,910	1,685	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun 2019

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 40-2=38$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,685

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.14 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{Hitung} 4,910 > t_{Tabel} 1,685$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Maka Kesimpulan nya adalah Komunikasi (X₁) Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji t (X₂Y)

H_0 : Disiplin Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri cabang Bandar Lampung.

H_a : Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :
Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.15
Hasil Uji Disiplin Kerja (X₂)
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Alpha	Simpulan
Disiplin Kerja (X ₂)	3,235	1,685	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun 2019

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 40 - 2 = 38$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,685.

Berdasarkan Tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{Hitung} 3,235 > t_{Tabel} 1,685$ yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Maka Kesimpulan nya adalah Disiplin Kerja (X₂) Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri Cabang Bandar Lampung.

4.5.3. Hasil Uji F (X₁X₂Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 = Komunikasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri cabang Bandar Lampung.

H_a = Komunikasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri cabang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji F

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y)	82,616	3,25	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 82,616 sedangkan F_{Tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($40-3=37$) adalah 3,25. Jadi nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $82,616 > 3,25$ Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Maka Kesimpulan nya adalah Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh Terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri cabang Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Hasil Hipotesis I (X_1Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel Komunikasi (X_1) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri cabang Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X_1) terhadap variabel (Y) serta fenomena yang terjadi yaitu Kurangnya Transparansi dalam bekerja, kurangnya komunikasi yang baik secara formal maupun personal, penyampaian informasi yang kurang akurat, dll. Sebab apabila perilaku tersebut dapat diterapkan dengan baik, maka dampak positif dari perilaku tersebut tidak hanya dirasakan oleh perusahaan, tetapi juga pada karyawan itu sendiri. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Komunikasi yang dikemukakan oleh Arizal (2017) mendefinisikan Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. Sedangkan menurut Romli dalam Anshary (2014) mengemukakan bahwa komunikasi adalah komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

4.6.3. Pembahasan Hasil Hipotesis II (X_2Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri cabang Bandar Lampung. Hasil ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X_2) serta fenomena yang terjadi seperti karyawan kurang tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, seperti telat menjemput jamaah dan wisatawan. Tata tertib masih kurang dapat dipatuhi seperti bekerja tidak berdasarkan SOP dan Sering menghilang disaat jam kerja dengan alasan urusan klien dsb, tetapi tidak membuahkan hasil.

Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya, kurangnya pengawasan yang efektif dari atasan, kurangnya perhatian atasan kepada karyawan, serta kurangnya ketegasan pemimpin dalam memutuskan. Padahal apabila Disiplin Kerja diterapkan dengan baik maka hal-hal tersebut akan sangat mendongkrak Prestasi kerja karyawan dengan sangat baik Hal tersebut didukung dengan teori tentang Disiplin Kerja. Hasibuan dalam Jurnal Hartanto (2018) Mendefinisikan Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara Jurnalnya (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi

4.6.4. Pembahasan Hasil Hipotesis III (X_1X_2Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Prestasi kerja (Y) PT. Penjuru Wisata Negeri cabang Bandar Lampung. Hasil pengujian tersebut didukung oleh hasil uji t serta fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y) yaitu kurangnya komunikasi yang maksimal serta Disiplin Kerja yang diterapkan. Dengan kata lain, apabila Komunikasi dan Disiplin Kerja dapat diterapkan dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan Prestasi kerja. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sisca Pratiwi (2017) Bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi, S.E, M.Si (2017) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT.Wisata Penjuru Negeri Cabang Bandar Lampung maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Komunikasi* (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) PT.Wisata Penjuru Negeri Cabang Bandar Lampung.
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) PT.Wisata Penjuru Negeri Cabang Bandar Lampung.
3. *Komunikasi* (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y) PT.Wisata Penjuru Negeri Cabang Bandar Lampung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT.Wisata Penjuru Negeri Cabang Bandar Lampung.

1. Bagi Perusahaan

- a. PT.Wisata Penjuru Negeri Cabang Bandar Lampung harus lebih lebih menyadari akan pentingnya sesrta menerapkan Komunikasi yang baik agar tercipta hubungan yang baik antar sesama karyawan, dengan begitu akan timbul rasa saling tolong menolong dan pekerjaan akan dapat diselesaikan sebelum waktu yang ditentukan. Tentunya hal tersebut dapat dinilai dengan penalaian antar sesama karyawan serta menjadi pertimbangan untuk melakukan suatu program agar menjadi solusi bagi kesenjangan yang ada.
- b. PT.Wisata Penjuru Negeri Cabang Bandar Lampung harus lebih menerapkan dan mengetatkan pertauran akan Disiplin Kerja yang akan mendorong karyawan untuk menerapkan kejujuran, totalitas, loyalitas serta saling menghormati dan menghargai kepada sesama karyawan ataupun perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya seperti Kecerdasan Emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing :
Riau
- Anshari, Hairy, 2014. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Vol.2.No.3. Unmul Samarinda : Samarinda
- Arizal, Ilham, 2017. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya. Vol.3 No.3. Universitas Bhayangkara : Surabaya
- Aryanti, Agnes. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.Vol.2.No.2. Pematang Siantar : Sumatera utara
- Hartanto. 2018. Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. Vol.10.No.2. Universitas Riau : Riau
- Husnul. 2018. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Babakan Madang Kabupaten Bogor. Vol.2.no.5. Kantor Kecamatan Babakan Bogor : Bogor
- Kuncoro, Wisnu Sri. 2018. Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di Pt Roberta Prima Tobacco . Universitas Pandanaran : Semarang.
- Makuita. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Cabang Tahuna : Unsrat : Manado.

- Raza, Hazan. 2014. The Impacts of Employee's Job Performance Behavior and Organizational Culture on Organizational Productivity in Pharmaceutical Industries in Karachi. Vol.5.No.12. University Of Karachi, Karachi, Pakistan
- Simamora, Benjamin. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Pematangsiantar. Vol.7.No.2. Dinas Bina Marga Dan Perairan : Pematangsiantar
- Siswadi, Yudi. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Vol.17. No.1. Universitas Muhammadiyah : Sumatera Utara
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2018. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. PUSTAKABARUPRESS : Yogyakarta

LAMPIRAN

1. KUESIONER

Bandar Lampung, 05 Februari 2019

Hal : **Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Karyawan

PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada PT.Mitek Cabang Lampung Tengah. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana S1 IBI Darmajaya. Konsentrasi Manajemen SDM Tentang **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Penjuru Wisata Negeri di Cabang Bandar Lampung”**. Sehubungan dengan maksud diatas, saya mengharapkan bantuan saudara/I untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrument ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara. Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Febri Andean

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian Skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PENJURU WISATA NEGERI DI CABANG BANDAR LAMPUNG

Petunjuk pengisian daftar pertanyaan :

1. Jawabah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua, jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah peneliti.
3. Berilah tanda () pada jawaban yang telah disediakan peneliti.

I. Kriteria Penelitian

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

II. Karakteristik Responden

(Boleh / Tidak diisi)

Nama :

Jenis Kelamin :

Lama Kerja :

X1- Komunikasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Pegawai selalu ingin merasa puas dalam berkomunikasi.										
2	Komunikasi mempengaruhi hubungan yang baik antar karyawan.										
3	Dalam komunikasi pengaruh respon tindakan berdampak pada karyawan.										
4	karyawan harus mampu menyampaikan berita/informasi dengan baik.										
5	Komunikasi yang baik berdasarkan tingkat ketersediaan media pengiriman berita.										
6	Salah satu media komunikasi mampu untuk menerima berita.										
7	Bahwa informasi dari pimpinan dapat dipahami.										
8	Komunikasi antar bagian di dalam lingkup kantor terjalin dengan baik.										
9	karyawan harus memiliki kemampuan untuk merumuskan ide dalam komunikasi.										
10	Kesalahpahaman penggunaan media yang digunakan komunikasi mendatangkan konflik organisasi.										

X2 – Disiplin Kerja

Y – PRESTASI KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan harus dapat memahami sistem penilaian prestasi kerja diperusahaan.										
2	Dalam penggunaan alat ukur prestasi kerja perusahaan harus konsisten untuk menilai karyawannya.										
3	Tingkat kemampuan dalam berinovasi saat bekerja.										
4	Kematangan dalam merancang sebuah pekerjaan yang diberikan atasan.										
5	Tingkat inisiatif dalam bekerja.										
6	Kemampuan dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan.										
7	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan benar.										
8	Pengetahuan karyawan tentang tahapan yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.										
9	Keahlian / skill harus dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.										
10	Keahlian yang dimiliki karyawan menentukan keberhasilan dalam suatu pekerjaan.										

2. KARAKTERISTIK JAWABAN RESPONDEN

X1 – KOMUNIKASI

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1 Total
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	3	18
3	2	2	2	5	4	2	2	2	3	5	29
4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	44
5	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	25
6	3	4	2	3	5	1	2	3	3	2	28
7	1	1	3	1	4	2	3	1	1	1	18
8	3	2	1	5	1	5	1	3	5	3	29
9	5	5	1	5	4	4	1	1	3	5	34
10	3	2	5	4	5	2	5	5	5	4	40
11	4	2	3	1	1	1	3	3	3	4	25
12	2	4	4	2	2	3	4	2	1	2	26
13	2	5	1	3	2	3	1	3	3	3	26
14	1	2	2	3	1	2	2	1	5	1	20
15	4	1	5	2	3	4	5	3	4	4	35
16	1	2	2	2	2	1	2	2	5	3	22
17	1	1	3	1	4	2	3	3	3	2	23
18	1	1	4	5	1	5	4	3	5	5	34
19	2	1	2	4	2	3	2	1	4	4	25
20	4	2	1	3	1	2	1	2	3	4	23
21	3	1	2	5	1	1	2	3	2	1	21
22	2	2	2	1	1	1	2	4	5	5	25
23	2	1	1	2	4	1	1	3	5	3	23

24	4	5	3	5	3	4	3	1	4	4	36
25	3	5	1	1	1	5	1	2	4	5	28
26	1	1	4	2	5	2	4	3	3	3	28
27	2	2	2	1	2	4	2	3	2	1	21
28	3	1	3	3	3	1	3	3	4	3	27
29	2	1	1	2	1	4	1	1	1	4	18
30	1	5	2	1	4	3	2	5	3	5	31
31	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	13
32	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	16
33	1	2	1	4	2	4	1	2	3	5	25
34	4	4	2	1	1	2	2	3	5	5	29
35	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	25
36	3	4	2	3	5	1	2	3	3	2	28
37	1	1	3	1	4	2	3	1	1	1	18
38	3	2	1	5	1	5	1	3	5	3	29
39	5	5	1	5	4	4	1	1	3	5	34
40	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	44

X2 – DISIPLIN KERJA

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2 Total
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11

2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	14
3	2	1	1	2	2	3	1	3	1	1	17
4	3	2	5	5	4	5	5	5	5	2	41
5	2	3	1	3	1	3	3	1	2	3	22
6	2	5	4	3	4	5	5	3	2	5	38
7	1	1	1	1	1	4	4	1	1	2	17
8	1	5	1	3	2	1	1	5	3	5	27
9	2	3	5	5	5	4	4	3	5	4	40
10	5	5	1	3	2	5	5	5	5	2	38
11	3	1	5	4	2	1	1	1	4	1	23
12	1	3	2	2	4	2	2	1	2	2	21
13	2	2	2	2	5	2	2	3	3	3	26
14	1	1	3	1	2	1	1	5	1	1	17
15	2	5	4	4	1	3	3	5	4	3	34
16	1	2	3	1	2	2	2	5	3	2	23
17	1	1	2	1	1	4	4	3	2	1	20
18	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	23
19	5	2	2	2	1	2	2	4	4	2	26
20	4	1	5	4	2	1	1	3	4	4	29
21	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	15
22	2	3	2	2	2	1	1	5	5	2	25
23	3	2	3	2	1	4	4	5	3	3	30
24	1	1	5	4	5	3	3	4	4	4	34
25	2	4	1	3	5	1	1	4	5	1	27
26	3	3	1	1	1	5	5	3	3	2	27
27	4	2	4	2	2	2	2	2	1	5	26
28	1	3	2	3	1	3	3	4	3	3	26

29	2	2	1	2	1	1	1	1	4	3	18
30	3	1	2	1	5	4	4	3	5	1	29
31	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	16
32	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	16
33	2	1	5	1	2	4	2	3	5	1	26
34	1	2	4	4	4	1	1	5	5	2	29
35	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	25
36	3	5	4	3	4	3	5	3	2	5	37
37	2	1	3	1	1	1	4	1	1	2	17
38	1	5	3	3	2	5	1	5	3	5	33
39	1	3	1	5	5	5	4	3	5	4	36
40	2	5	2	3	2	4	5	5	1	2	31

Y – PRESTASI KERJA

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y Total
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11

2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	16
3	2	1	1	2	3	4	2	2	2	3	22
4	3	2	5	3	5	5	5	4	4	5	41
5	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	26
6	5	1	2	3	3	2	5	4	5	3	33
7	4	2	3	1	1	1	2	1	2	1	18
8	1	5	4	3	5	3	5	5	2	5	38
9	4	4	1	1	3	5	4	3	5	3	33
10	5	2	5	5	5	5	2	5	3	5	42
11	1	1	2	3	3	4	1	1	1	3	20
12	2	3	4	2	1	2	2	3	3	1	23
13	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	26
14	1	2	2	1	5	1	1	1	1	5	20
15	3	4	3	3	2	2	3	1	2	4	27
16	2	1	2	2	5	3	2	2	1	5	25
17	4	2	3	3	3	2	1	1	3	3	25
18	1	5	4	3	5	5	5	2	1	5	36
19	2	3	2	1	4	4	2	2	4	4	28
20	1	2	1	2	3	4	4	1	2	3	23
21	1	1	2	3	2	1	1	3	1	2	17
22	1	1	2	4	5	5	2	3	3	5	31
23	4	1	1	3	5	3	3	2	1	5	28
24	3	4	3	1	4	4	4	1	2	4	30
25	1	5	1	2	4	5	1	4	1	4	28
26	5	2	5	3	3	3	2	3	3	3	32
27	2	4	2	3	2	1	5	2	2	2	25
28	3	1	3	3	4	3	3	3	1	4	28

29	1	4	1	1	1	4	3	2	2	1	20
30	4	3	2	5	3	5	1	1	5	3	32
31	2	1	1	1	1	2	1	5	1	1	16
32	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	17
33	2	4	1	2	3	5	1	1	2	3	24
34	1	2	2	3	5	5	2	2	3	5	30
35	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	26
36	5	1	2	3	3	2	5	5	5	3	34
37	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	15
38	1	5	1	3	5	3	5	4	2	5	34
39	4	4	1	1	3	5	4	2	4	3	31
40	5	5	2	5	5	5	2	3	3	5	40

3. FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

X1-Komunikasi

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	27,5	27,5	27,5
	2	10	25,0	25,0	52,5
	3	11	27,5	27,5	80,0
	4	5	12,5	12,5	92,5
	5	3	7,5	7,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	42,5	42,5	42,5
	2	12	30,0	30,0	72,5
	4	5	12,5	12,5	85,0
	5	6	15,0	15,0	100,0
	Total		40	100,0	100,0

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	32,5	32,5	32,5
	2	12	30,0	30,0	62,5
	3	9	22,5	22,5	85,0
	4	3	7,5	7,5	92,5
	5	3	7,5	7,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	27,5	27,5	27,5
	2	10	25,0	25,0	52,5
	3	6	15,0	15,0	67,5
	4	4	10,0	10,0	77,5
	5	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	32,5	32,5	32,5
	2	7	17,5	17,5	50,0
	3	6	15,0	15,0	65,0
	4	8	20,0	20,0	85,0
	5	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	27,5	27,5	27,5
	2	10	25,0	25,0	52,5
	3	6	15,0	15,0	67,5
	4	7	17,5	17,5	85,0
	5	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	30,0	30,0	30,0
	2	13	32,5	32,5	62,5

	3	8	20,0	20,0	82,5
	4	4	10,0	10,0	92,5
	5	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	30,0	30,0	30,0
	2	8	20,0	20,0	50,0
	3	16	40,0	40,0	90,0
	4	1	2,5	2,5	92,5
	5	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	15,0	15,0	15,0
	2	4	10,0	10,0	25,0
	3	14	35,0	35,0	60,0
	4	5	12,5	12,5	72,5
	5	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	12,5	12,5	12,5
	2	9	22,5	22,5	35,0
	3	8	20,0	20,0	55,0
	4	7	17,5	17,5	72,5
	5	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2-DISIPLIN KERJA

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	42,5	42,5	42,5
	TS	13	32,5	32,5	75,0
	KS	6	15,0	15,0	90,0
	S	2	5,0	5,0	95,0
	SS	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	32,5	32,5	32,5
	TS	9	22,5	22,5	55,0
	KS	9	22,5	22,5	77,5
	S	1	2,5	2,5	80,0
	SS	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	32,5	32,5	32,5
	TS	10	25,0	25,0	57,5
	KS	6	15,0	15,0	72,5
	S	5	12,5	12,5	85,0
	SS	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	27,5	27,5	27,5
	TS	10	25,0	25,0	52,5
	KS	11	27,5	27,5	80,0
	S	5	12,5	12,5	92,5

	SS	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	42,5	42,5	42,5
	TS	12	30,0	30,0	72,5
	S	5	12,5	12,5	85,0
	SS	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	32,5	32,5	32,5
	TS	8	20,0	20,0	52,5
	KS	6	15,0	15,0	67,5
	S	7	17,5	17,5	85,0
	SS	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	37,5	37,5	37,5
	TS	7	17,5	17,5	55,0
	KS	5	12,5	12,5	67,5
	S	7	17,5	17,5	85,0
	SS	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	20,0	20,0	20,0
	TS	4	10,0	10,0	30,0

	KS	12	30,0	30,0	60,0
	S	4	10,0	10,0	70,0
	SS	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	20,0	20,0	20,0
	TS	9	22,5	22,5	42,5
	KS	7	17,5	17,5	60,0
	S	6	15,0	15,0	75,0
	SS	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	27,5	27,5	27,5
	TS	12	30,0	30,0	57,5
	KS	7	17,5	17,5	75,0
	S	4	10,0	10,0	85,0
	SS	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y-PRESTASI KERJA

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	35,0	35,0	35,0
	TS	9	22,5	22,5	57,5
	KS	6	15,0	15,0	72,5
	S	6	15,0	15,0	87,5
	SS	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	30,0	30,0	30,0
	TS	10	25,0	25,0	55,0
	KS	6	15,0	15,0	70,0
	S	7	17,5	17,5	87,5
	SS	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	32,5	32,5	32,5
	TS	13	32,5	32,5	65,0
	KS	8	20,0	20,0	85,0
	S	3	7,5	7,5	92,5
	SS	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	30,0	30,0	30,0
	TS	8	20,0	20,0	50,0
	KS	16	40,0	40,0	90,0
	S	1	2,5	2,5	92,5

	SS	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	15,0	15,0	15,0
	TS	5	12,5	12,5	27,5
	KS	14	35,0	35,0	62,5
	S	4	10,0	10,0	72,5
	SS	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	12,5	12,5	12,5
	TS	10	25,0	25,0	37,5
	KS	8	20,0	20,0	57,5
	S	6	15,0	15,0	72,5
	SS	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	22,5	22,5	22,5
	TS	13	32,5	32,5	55,0
	KS	7	17,5	17,5	72,5
	S	4	10,0	10,0	82,5
	SS	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	32,5	32,5	32,5

	TS	10	25,0	25,0	57,5
	KS	9	22,5	22,5	80,0
	S	4	10,0	10,0	90,0
	SS	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	32,5	32,5	32,5
	TS	12	30,0	30,0	62,5
	KS	8	20,0	20,0	82,5
	S	3	7,5	7,5	90,0
	SS	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	15,0	15,0	15,0
	2	4	10,0	10,0	25,0
	3	14	35,0	35,0	60,0
	4	5	12,5	12,5	72,5
	5	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

4. UJI VALIDITAS

X1 – KOMUNIKASI

		Correlations										X_TOTA
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	L
X1	Pearson Correlation	1	,465*	,013	,429*	,127	,304*	,064	,086	,297*	,400*	,588**
	Sig. (1-tailed)		,001	,468	,003	,217	,028	,346	,299	,031	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,465*	1	-,196	,220	,178	,303*	-,189	,115	,161	,403*	,478**
	Sig. (1-tailed)	,001		,112	,086	,136	,029	,122	,240	,161	,005	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	,013	-,196	1	-,017	,417*	,081	,967*	,429*	,168	,004	,479**
	Sig. (1-tailed)	,468	,112		,458	,004	,309	,000	,003	,151	,491	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	,429*	,220	-,017	1	,132	,451*	,017	,039	,398*	,338*	,577**
	Sig. (1-tailed)	,003	,086	,458		,209	,002	,458	,405	,005	,016	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	,127	,178	,417*	,132	1	-,050	,437*	,263	,020	,040	,466**
	Sig. (1-tailed)	,217	,136	,004	,209		,379	,002	,051	,452	,404	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	,304*	,303*	,081	,451*	-,050	1	,105	,074	,279*	,433*	,562**
	Sig. (1-tailed)											
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

	Sig. (1-tailed)	,028	,029	,309	,002	,379		,260	,324	,041	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7	Pearson Correlation	,064	-,189	,967*	,017	,437*	,105	1	,413*	,188	,026	,510**
	Sig. (1-tailed)	,346	,122	,000	,458	,002	,260		,004	,122	,437	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X8	Pearson Correlation	,086	,115	,429*	,039	,263	,074	,413*	1	,507*	,284*	,554**
	Sig. (1-tailed)	,299	,240	,003	,405	,051	,324	,004		,000	,038	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X9	Pearson Correlation	,297*	,161	,168	,398*	,020	,279*	,188	,507*	1	,492*	,636**
	Sig. (1-tailed)	,031	,161	,151	,005	,452	,041	,122	,000		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	,400*	,403*	,004	,338*	,040	,433*	,026	,284*	,492*	1	,637**
	Sig. (1-tailed)	,005	,005	,491	,016	,404	,003	,437	,038	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X_TOTAL	Pearson Correlation	,588*	,478*	,479*	,577*	,466*	,562*	,510*	,554*	,636*	,637*	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

X2-DISIPLIN KERJA

		Correlations										X2.1	X2_TOTA
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	0	L	
X2.1	Pearson Correlation	1	,055	,229	,138	,019	,195	,310*	,095	,261	,075	,402**	
	Sig. (1-tailed)		,369	,077	,198	,453	,114	,026	,279	,052	,324	,005	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.2	Pearson Correlation	,055	1	-,150	,314*	,103	,236	,283*	,309*	,051	,395**	,481**	
	Sig. (1-tailed)	,369		,179	,024	,264	,071	,038	,026	,376	,006	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.3	Pearson Correlation	,229	-,150	1	,442*	,321*	,118	,133	,176	,231	,247	,494**	
	Sig. (1-tailed)	,077	,179		,002	,022	,234	,206	,139	,076	,063	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.4	Pearson Correlation	,138	,314*	,442*	1	,465*	,211	,157	,239	,395*	,379**	,672**	
	Sig. (1-tailed)	,198	,024	,002		,001	,095	,166	,069	,006	,008	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.5	Pearson Correlation	,019	,103	,321*	,465*	1	,232	,213	,170	,431*	,207	,588**	
	Sig. (1-tailed)	,453	,264	,022	,001		,075	,093	,148	,003	,100	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X2.6	Pearson Correlation	,195	,236	,118	,211	,232	1	,756*	,221	,132	,177	,611**	
	Sig. (1-tailed)	,114	,071	,234	,095	,075		,000	,085	,208	,137	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

X2.7	Pearson Correlation	,310*	,283*	,133	,157	,213	,756*	1	,086	,005	,156	,574**
	Sig. (1-tailed)	,026	,038	,206	,166	,093	,000		,298	,488	,168	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,095	,309*	,176	,239	,170	,221	,086	1	,425*	,230	,549**
	Sig. (1-tailed)	,279	,026	,139	,069	,148	,085	,298		,003	,077	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	,261	,051	,231	,395*	,431*	,132	,005	,425*	1	,116	,557**
	Sig. (1-tailed)	,052	,376	,076	,006	,003	,208	,488	,003		,237	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	,075	,395*	,247	,379*	,207	,177	,156	,230	,116	1	,542**
	Sig. (1-tailed)	,324	,006	,063	,008	,100	,137	,168	,077	,237		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_TOTAL	Pearson Correlation	,402*	,481*	,494*	,672*	,588*	,611*	,574*	,549*	,557*	,542**	1
	Sig. (1-tailed)	,005	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Y-PRESTASI KERJA

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y_TOTA L
Y1	Pearson Correlation	1	-,050	,313*	,350*	,061	,040	,168	,250	,553*	,075	,488**
	Sig. (1- tailed)		,380	,024	,013	,354	,402	,150	,060	,000	,323	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	-,050	1	,049	,052	,181	,325*	,343*	,066	,064	,220	,415**
	Sig. (1- tailed)	,380		,383	,374	,132	,020	,015	,342	,348	,086	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,313*	,049	1	,329*	,194	-,060	,169	,257	,061	,218	,432**
	Sig. (1- tailed)	,024	,383		,019	,115	,357	,148	,055	,353	,088	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,350*	,052	,329*	1	,484*	,309*	,076	,333*	,274*	,507*	,644**
	Sig. (1- tailed)	,013	,374	,019		,001	,026	,320	,018	,043	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,061	,181	,194	,484*	1	,524*	,249	,287*	,087	,974*	,724**
	Sig. (1- tailed)	,354	,132	,115	,001		,000	,060	,037	,296	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,040	,325*	-,060	,309*	,524*	1	,059	,093	,342*	,496*	,568**
	Sig. (1- tailed)	,402	,020	,357	,026	,000		,358	,283	,015	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Y7	Pearson Correlation	,168	,343*	,169	,076	,249	,059	1	,350*	,301*	,260	,539**
	Sig. (1-tailed)	,150	,015	,148	,320	,060	,358		,013	,030	,053	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	,250	,066	,257	,333*	,287*	,093	,350*	1	,224	,249	,547**
	Sig. (1-tailed)	,060	,342	,055	,018	,037	,283	,013		,083	,061	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	,553*	,064	,061	,274*	,087	,342*	,301*	,224	1	,078	,530**
	Sig. (1-tailed)	,000	,348	,353	,043	,296	,015	,030	,083		,315	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	,075	,220	,218	,507*	,974*	,496*	,260	,249	,078	1	,730**
	Sig. (1-tailed)	,323	,086	,088	,000	,000	,001	,053	,061	,315		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_TOTAL	Pearson Correlation	,488*	,415*	,432*	,644*	,724*	,568*	,539*	,547*	,530*	,730*	1
	Sig. (1-tailed)	,001	,004	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

5. UJI RELIABILITAS

X1-KOMUNIKASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	10

X2-DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	10

Y-PRESTASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	10

6. UJI PERSYARATAN ANALISIS DATA

UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Y_TOTAL *	Between	(Combined)	1908,308	18	106,017	7,260	,000
X_TOTAL	Groups	Linearity	1695,083	1	1695,083	116,076	,000
		Deviation from Linearity	213,225	17	12,543	,859	,621
	Within Groups		306,667	21	14,603		
	Total		2214,975	39			

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Y_TOTAL *	Between	(Combined)	1888,092	22	85,822	4,463	,001
X2_TOTAL	Groups	Linearity	1545,728	1	1545,728	80,388	,000
		Deviation from Linearity	342,364	21	16,303	,848	,644
	Within Groups		326,883	17	19,228		
	Total		2214,975	39			

7. ANALISIS DATA

REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,817	,807	3,309

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,108	1,990		1,059	,296
	X_TOTAL	,578	,118	,573	4,910	,000
	X2_TOTAL	,366	,113	,378	3,235	,003

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

8. UJI HIPOTESIS

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,108	1,990		1,059	,296
	X_TOTAL	,578	,118	,573	4,910	,000
	X2_TOTAL	,366	,113	,378	3,235	,003

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1809,726	2	904,863	82,616	,000 ^b
	Residual	405,249	37	10,953		
	Total	2214,975	39			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X_TOTAL

9. TABEL R

29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

10. TABEL T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948

1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78