

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN  
PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI)  
BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

Pada

Jurusan Manajemen

Oleh :

**Muhamad Viki Yerza**

**NPM : 1312110038**



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

**2019**



## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa penelitian (skripsi) yang saya ajukan ini adalah hasil karya ilmiah saya sendiri, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu 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 pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 24 September 2019



**Muhamad Viki Yerza**

**NPM. 1312110038**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

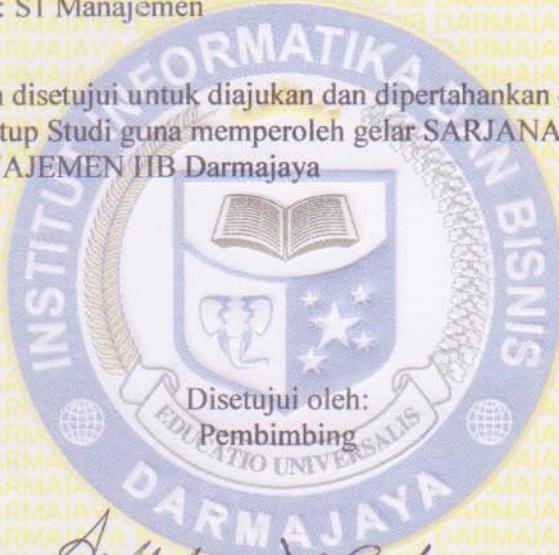
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **MUHAMAD VIKI YERZA**

NPM : 1312110038

Jurusan : S1 Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI Pada Jurusan MANAJEMEN HB Darmajaya



*[Signature]*

**Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si.**

NIK 30010203

Mengetahui  
Ketua Program Studi



**Aswin, S.E., M.M.**

NIK 10190605

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 24 September 2019, telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) BANDAR LAMPUNG**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **MUHAMAD VIKI YERZA**

NPM : 1312110038

Jurusan : SI Manajemen

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **Aswin, S.E., M.M.**

Penguji I

2. **A.K. Yohansen, S.Ag., M.M.**

Penguji II

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

**Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc.**

NIK 30040419

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Muhamad Viki Yerza, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 19 September 1994. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara yang merupakan buah kasih pernikahan antara Bapak Hazairin dan Ibu Yennie.

Memulai pendidikan di Al-Azhar dan diselesaikan pada tahun 2001. Sekolah Dasar (SD) di SDN 1 Way Kandis dan diselesaikan pada tahun 2007. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP N 2 Kalianda dan diselesaikan pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Pembangunan Kalianda dan lulus pada tahun 2013

Tahun 2013 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Srata Satu di Institute Informatics and Business (IIB) Darmajaya. Kemudian penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Desa Pagelaran Pringsewu pada tahun 2018

Bandar Lampung, 24 September 2019

**Muhamad Viki Yerza**

**1312110038**

## **MOTTO**

*”Barang Siapa yang memberi kemudharatan kepada seorang muslim, maka Allah SWT akan memberikan kemudharatan kepadanya, dan barang siapa yang menyusahkan dan menyulitkan seorang muslim maka Allah SWT akan menyusahkannya”*

*(HR. Abu Dawud 3635 dihasankan oleh Imam At Tarmidzi)*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala anugrah dan kasih sayangNya yang sangat melimpah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan kupersembahkan kepada :*

*Kepada kedua orang tua ku, ayah dan mamaku Hazairin dan Yennie yang sangat aku sayangi, terimakasih doa, kasih sayang, bimbingan, dana, semangat serta kesabaran yang telah diberikan kepadaku dan yang tak pernah bosan mengajarkan apa arti dari sebuah perjuangan dan hidup ini. Kalian pahlawanku.*

*Terimakasih kepada adikku Syafira Putri Yerza dan Cahya Fitri Yerza yang selalu mewarnai hidupku dengan canda tawa dan selalu memberikan motivasi semangat setiap harinya.*

*Untuk keluarga besarku, sahabat dan teman-teman yang tidak dapat satu persatu saya sebutkan. Terimakasih atas dukungan untuk menyelesaikan penelitian ini.*

*Dan*

*Para pendidik dan almamaterku tercinta IIB Darmajaya*

## **ABSTRAK**

### **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) BANDAR LAMPUNG”**

**MUHAMAD VIKY YERZA**

RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yang berpusat di Jalan Gatot Subroto Nomor 26 Bandar Lampung. LPP RRI yang berpedoman pada peraturan pemerintah menetapkan batas absensi maksimal 8 hari. Hasil wawancara dari data absensi pegawai LPP RRI Bandar Lampung tersebut, masih terdapat pegawai yang melakukan absensi lebih dari 8 hari.

**Kata Kunci : Komunikasi , disiplin kerja**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji serta syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) BANDAR LAMPUNG”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Institute Informatics & Business Darmajaya Lampung. saya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan yang saya miliki. Meskipun demikian, saya telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar. Pada Kesempatan ini, dengan segala hormat dan rendah hati, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA.,MBA.,M.Sc. Selaku Rektor IIB Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abul Aziz, ST., MT, selaku Wakil Rektor 1 Bidang Akademik IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Bapak Rony Nazar, SE, M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Umum dan Keuangan IIB Darmajaya Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib S.Sos, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumbe Daya IIB Darmajaya Bandar Lampung.
5. Bapak Dr. Anwar Sanusi, S.E.,M.Si. selaku dekan dan dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan banyak masukan dari awal penulisan sehingga terselesaikannya skripsi ini
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.
7. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

8. Teristimewa Kedua Orang tuaku Ayah dan Mama atas perhatian dan kasih sayangnya selama ini dan Do'anya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, kalian selalu ada dalam perjuangan dan dalam hati saya.
9. Teman sejati Ayu Saraswati, S.E yang selalu mendoakan, menemani, mensupport saya, mendengarkan keluh kesah serta menemani hari-hari saya dan selalu membimbing saya dalam skripsi ini.
10. Para Sahabat (Bayu, Dika, Septa, Andar, Anggi, Tedy, Nanda, Heri, Kimung, Pras, Rama, Yogi, Bili) yang selalu memberkan motivasi.
11. Teman Seperjuangan skripsi (Akbar, Riantoni, Ilham, Noval, Adam, Dery, Alim, Ocong) serta teman-teman manajemen angkatan 2013 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu karena tidak henti-hentinya memberikan semangat kepada saya.
12. Keluarga, Saudara, Sahabat, dan Teman-teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. terima kasih atas dukunganya dan bantuannya selama ini karena saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman di dalam kampus dan teman-teman satu organisasi, terima kasih telah mendukung dan mendoakan selama penulis melaksanakan skripsi ini dan terima kasih atas bantuan dan dukungan kalian selama saya menulis skripsi ini.
14. Seluruh karyawan-karyawati pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.
15. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang turut memberikan bantuan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
16. Almamaterku tercinta IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 24 September 2019

Penulis

**Muhamad Viki Yerza**  
**1312110038**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL DEPAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>

### **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 penelitian.....	10
1.3.2 Ruang Lingkup Objek penelitian .....	10
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat penelitian.....	10
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu penelitian .....	10

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian .....	11
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
1.6.1 Bab I  Pendahuluan .....	12
1.6.2 Bab II  Landasan Teori.....	12
1.6.3 Bab III Metode Penelitian .....	12
1.6.4 Bab IV Hasil Dan Pembahasan .....	12
1.6.5 Bab V  Kesimpulan Dan Saran .....	13
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Komunikasi .....	14
2.1.1 Pengertian Komunikasi.....	14
2.1.2 Fungsi Komunikasi.....	15
2.1.3 Komunikasi dalam Organisasi .....	16
2.1.4 Indikator Komunikasi .....	17
2.1 Disiplin Kerja.....	18
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	18
2.1.2 Penilaian Disiplin Kerja.....	19
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja .....	20
2.3 Kinerja.....	20

2.3.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.3.2 Penilaian Kinerja Pegawai .....	21
2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja.....	22
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	23
2.3.5 Indikator Kinerja.....	24
2.4 Penelitian Terdahulu .....	25
2.5 Kerangka Pemikiran .....	27
2.6 Hipotesis.....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Sumber Data .....	30
1 Data Primer .....	30
2. Data Sekunder .....	30
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.3.1 Penelitian Kepustakaan ( <i>Library Research</i> ).....	31
3.3.2 Penelitian Lapangan ( <i>Field Research</i> ).....	31
3.4 Populasi dan Sampel .....	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Variabel Penelitian.....	34
3.5.1 Variabel Independen .....	34
3.5.2 Variabel Dependen.....	34
3.6 Definisi Operasional variabel .....	34
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	37

3.7.1 Uji validitas .....	37
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	39
3.8.1 Uji Linieritas .....	39
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	39
3.9 Metode Analisis Data.....	40
3.10 Pengujian Hipotesis .....	41
3.10.1 Uji T .....	41
3.10.2 Uji F .....	42
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi data.....	43
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	45
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	52
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	52
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	56
4.3.1 Hasil Uji Linieritas .....	56
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
4.4 Hasil Metode Analisis Data .....	58
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	60
4.5.1 Hasil Uji t.....	50
4.5.2 Hasil Uji F.....	61

4.6 Pembahasan .....	62
4.6.1 Pembahasan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	62
4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	63
4.6.3 Pembahasan Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	63

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan .....	65
5.2 Saran .....	65

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Kriteria Penilaian Pegawai LPP RRI Bandar Lampung.....	4
1.2 Penilaian Kinerja Pegawai LPP RRI Bandar Lampung .....	5
1.3 Rekapitulasi Presensi Pegawai LPP RRI Bandar Lampung.....	8
2.4 Penelitian Terdahulu .....	25
2.5 Kerangka Penelitian .....	27
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1).....	45
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....	47
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	48
4.6 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Komunikasi (X1).....	52
4.7 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Disiplin Kerja (X2).....	53
4.8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja (Y) .....	54
4.9 Daftar Interpretasi r .....	55
4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	56
4.11 Hasil Uji Linieritas .....	57
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	58
4.13 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi .....	58

4.14 Hasil Uji Model Summary .....	59
4.15 Hasil Perhitungan Coefficients .....	60
4.16 Hasil Uji F .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Kuesioner
- Lampiran 3** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Lampiran 4** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia
- Lampiran 5** Deskripsi Jawaban Responden dari Variabel
- Lampiran 6** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 9** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 10** Regresi Linier Berganda Dan Hasil Uji Hipotesis (T-F)
- Lampiran 11** Uji t
- Lampiran 12** Uji f

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di samping sumber daya lain. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia menurut Wibasuri (2011). Makin besar suatu perusahaan, makin banyak pegawai yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Makin tinggi kesadaran akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Setiap perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam Haris (2015).

Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, pegawai juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

RRI adalah satu-satunya radio yang menyandang nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yang berpusat di Jalan Gatot Subroto Nomor 26 Bandar Lampung sudah menyebarluaskan dunia penyiaran selama 49 tahun di Provinsi Lampung. RRI yang ditetapkan sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) pada tahun 2005 yang ditegaskan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 dan 12 tahun 2005 dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari Undang Undang Nomor 32/2002 telah melakukan banyak perubahan dalam meningkatkan pengawasan kinerja, serta melaksanakan visi dan misi LPP RRI. Selama 49 tahun tersebut, LPP RRI Bandar Lampung telah memiliki 3 program pemancar, yaitu Programa 1 (Pro 1), Programa 2 (Pro 2), serta programa 4 (Pro 4) yang tersebar di beberapa daerah di Lampung. Pegawai di LPP RRI Bandar Lampung terbagi menjadi 2 bagian kerja, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Pegawai bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan LPP RRI Bandar Lampung bekerja setiap hari Senin sampai

Jumat, untuk hari Senin sampai Kamis dimulai pada pukul 08.00 sampai 15.30 WIB, dan hari jumat dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB, sedangkan untuk bagian fungsional yang bertugas di dalam dan di luar lingkungan LPP RRI Bandar Lampung bekerja setiap hari.

LPP RRI Bandar Lampung menuntut pegawai dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada LPP RRI Bandar Lampung yaitu : Tanggung jawab di ukur dari adanya rasa tanggung jawab pada diri pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, dimana tanggung jawab pegawai masih kurang karena penyelesaian pekerjaan tidak bisa selesai karena pegawai menunda-nunda pekerjaan dan pada saat mengerjakan pekerjaan. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan di ukur dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat diandalkan dimana pegawai masih sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak bekerja maksimal.

Inisiatif di ukur dari kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok dimana pegawai masih kurang karena pekerjaan masih belum dapat di selesaikan dengan efektif dan efisien. Mutu pekerjaan di ukur dari kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya dimana pegawai masih kurang karena pegawai masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga pegawai tidak maksimal dalam bekerja. Kerjasama di ukur dari kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan dimana kerjasama pegawai masih kurang karena komunikasi yang terjalin tidak berjalan dengan baik antara sesama pegawai dan kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Berikut tabel jabatan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik  
Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung

**Tabel 1.1**  
**Jabatan Pegawai LPP RRI Bandar Lampung**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Adikara Siaran Pratama	2
2	Ajun Andalan dan Teknisi Siaran	2
3	Andalan Siaran	7
4	Bendahara Pengeluaran	1
5	Kabid Teknologi dan Media Baru	1
6	Kasi	10
7	Kasubbag	5
8	Kepala Bagian Tata Usaha	1
9	Pengadministrasian	3
10	Pengelolaan	4
11	Penyiar	5
12	Penyusun Bahan Perencanaan dan Evaluasi Program	1
13	Petugas Keamanan	3
14	Presenter	1
15	Reporter	3
16	Sekretaris	1
17	Teknisi Sarana dan Prasarana	5
	<b>Jumlah</b>	<b>55</b>

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja pegawai LPP RRI Bandar Lampung :

**Tabel 1.2**

**Kriteria Penilaian Pegawai LPP RRI Bandar Lampung**

<b>No</b>	<b>ASPEK</b>	<b>HURUF MUTU</b>	<b>BOBOT (%)</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	Orientasi Pelayanan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Integritas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Komitmen	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

*Sumber : LPP RRI Bandar Lampung 2019*

Berikut data penilaian kinerja pegawai LPP RRI Bandar Lampung :

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Pegawai LPP RRI Bandar Lampung**

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2017	2018	2017	2018
1.	Orientasi Pelayanan	84,5	82,4	B	B
2.	Integritas	86,4	84,2	B	B
3.	Komitmen	84,6	81,5	B	B
4.	Disiplin	84,5	78,6	B	C
5.	Kerjasama	84,5	79,4	B	C
Total Rata-rata		84,9	81,22		

*Sumber : LPP RRI Bandar Lampung 2019*

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2017 sampai dengan 2018 pada LPP RRI Bandar Lampung. Akan tetapi pada tahun 2018 penilaian indikator Disiplin dan Kerjasama masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh LPP RRI Bandar Lampung yaitu di tingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh LPP RRI Bandar Lampung itu sendiri.

Dari hasil tersebut penilaian kinerja pegawai pada indikator Disiplin dan Kerjasama di kategorikan cukup yaitu 78,6% dan 79,4% yang disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar pegawai, masih adanya pegawai yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada pegawai yang telat hadir di tempat kerja, pegawai mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian teknisi, kurangnya pegawai, banyaknya pegawai yang pensiun dan tidak adanya perekrutan pegawai. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja pegawai LPP RRI Bandar Lampung, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah

ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi LPP RRI Bandar Lampung.

Ada beberapa aktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, pengawasan, reward lingkungan kerja dan lain-lain. Tapi dalam hal ini peneliti hanya menggunakan faktor komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi menurut Goris dalam Agung dkk (2012). Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar pegawai maupun atasan dengan pegawainya. Kualitas manajemen sebuah perusahaan dinilai dari proses pegawai berkomunikasi menurut Razi dan More dalam Agung dkk (2012). Menurut Robbins dalam Ardiansyah (2016) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain menurut Gibson dan Ivan dalam Ardiansyah (2016). Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, internet, via SMS dan sebagainya, maka kebutuhan komunikasi antara sesama pegawai bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pegawai karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik menurut Garnet dalam Agung dkk (2012). Hal ini diperkuat oleh penelitian Ardana dkk dalam Agung dkk (2012) semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Adanya kerjasama antar pegawai dilingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan kearah yang baik pula. Pegawai LPP RRI Bandar Lampung

dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya karena organisasi bergantung pada komunikasi yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi. Jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah. Dapat dilihat tabel 1.3 bahwa kerjasama pada tahun 2015 yaitu dalam kategori cukup. Garnet dalam Agung dkk (2012) mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pegawai karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik. Adapun beberapa indikator komunikasi pada LPP RRI Bandar Lampung yaitu : Pemahaman di ukur dari persepsi responden menerima yang cermat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Dalam hal ini pegawai masih kurang karena komunikasi pegawai tidak efektif yang berakibat ketidakberhasilan pegawai dalam menyampaikan isi pesan kepada pegawai lain. Kesenangan di ukur dari persepsi responden atas tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan pihak lain dimana pegawai tidak dapat berkomunikasi untuk menyampaikan informasi-informasi selain informasi pekerjaan sehingga pegawai setelah memberikan informasi langsung kembali dengan pekerjaan mereka.

Mempengaruhi sikap di ukur dari persepsi responden dikatakan efektif jika komunikator (pengirim) dapat mempengaruhi sikap komunikan (penerima), tindakan mempengaruhi sikap bertujuan agar orang lain memahami ucapan kita dan menyetujui sesuai dengan yang kita inginkan, dimana pegawai masih belum bisa memberikan informasi sesuai dengan yang diinginkan sehingga terdapat kesalahan informasi yang di dapat oleh pegawai lain. Hubungan yang semakin baik di ukur dari persepsi responden secara keseluruhan, komunikasi efektif memerlukan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan dimana pegawai masih kurang dalam hubungan satu pegawai dengan pegawai lain karena kurang adanya gangguan dalam hubungan insani yang berasal dari kesalahpahaman sesama pegawai. Tindakan di ukur dari persepsi responden

komunikasi yang efektif dapat mendorong orang lain untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan yang kita inginkan dimana pegawai masih belum bisa merasakan dorongan atas komunikasi yang terjalin sesama pegawai atau atasan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada pegawai LPP RRI Bandar Lampung bahwa pegawai dituntut untuk berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Namun berdasarkan kenyataannya masih ada kurangnya keterbukaan antara pegawai dengan pegawai lainnya, atau antara pegawai dengan pimpinan seperti tidak menyampaikan kesulitan dalam menjalankan tugasnya atau tidak ada konfirmasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan jalannya program kerja, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar pegawai, ketidaknyamanan antar pegawai yang diberitahukan kepada pegawai lain akan membuat mata rantai perasaan negatif kepada pegawai tersebut, rasa kekeluargaan dan jiwa tolong menolong yang kurang dan banyaknya karyawan yang mengeluh tentang komunikasi kerja seperti komunikasi terhadap dukungan kerja, komunikasi terhadap empati kerja, komunikasi terhadap rasa positif kerja. Di lain pihak, pegawai dituntut profesional dalam bekerja sehingga dengan permasalahan yang ada dikhawatirkan mempengaruhi sikap kerja pegawai yang nantinya juga berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hal paling penting yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki komunikasi yang efektif yang terjalin antar pegawainya agar tercipta hubungan kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal pada pegawai LPP RRI Bandar Lampung.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain komunikasi adalah disiplin kerja. Adi dkk (2016) dan Ferawati (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja, pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut,

sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.598) disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Adapun beberapa indikator komunikasi pada LPP RRI Bandar Lampung yaitu : Kehadiran di ukur dari untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja dimana pegawai masih sering terlambat dan tidak masuk tanpa alasan yang jelas. Ketaatan pada peraturan kerja di ukur dari pegawai yang taat pada peraturan kerja, tidak akan melalaikan prosedur kerja akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dimana pegawai masih kurang dalam mengikuti pedoman karena pegawai masih ada yang titip absen bila datang terlambat. Ketaatan pada standar kerja di ukur dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya dimana pegawai masih kurang dalam menjalankan tugas mereka karena pegawai masih menunda – nunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan. Tingkat kewaspadaan tinggi di ukur dari pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien dimana pegawai masih kurang waspada karena pegawai masih ada yang melakukan kesalahan – kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan. Bekerja etis di ukur dari beberapa karyawan yang mungkin melakukan tindakan yang tidak pantas dimana pegawai masih kurang karena masih ada pegawai yang telat hadir di tempat kerja meskipun atasan sudah memberikan teguran,

Menurut hasil wawancara di LPP RRI Bandar Lampung, pegawai yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan pada LPP RRI Bandar Lampung. Namun berdasarkan kenyataannya masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran-pelanggaran aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh LPP RRI Bandar Lampung yaitu masih adanya pegawai yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada pegawai yang telat hadir di tempat kerja, tingginya tingkat absensi, meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran, sanksi, bahkan ada pemecatan kepada pegawai, hal ini diduga dapat disebabkan karena adanya kurang kesadaran dari pegawai maupun kurangnya disiplin kerja yang ada pada pegawai di LPP RRI Bandar Lampung.

Berikut data absensi pegawai LPP RRI Bandar Lampung

**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi Presensi Pegawai LPP RRI Bandar Lampung Tahun 2018**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Presentase (%)
Januari	55	20	1.100	2	0,18%
Februari	55	19	1.045	4	0,38%
Maret	55	22	1.210	5	0,41%
April	55	21	1.155	4	0,35%
Mei	55	19	1.045	6	0,57%
Juni	55	21	1.155	7	0,61%
Juli	55	21	1.155	9	0,78%
Agustus	55	20	1.100	2	0,18%
September	55	19	1.045	6	0,57%
Oktober	55	21	1.155	9	0,78%
November	55	21	1.155	6	0,52%
Desember	55	21	1.155	5	0,43%
		Jumlah			5,77%
		Rata-rata			0,48%

*Sumber: LPP RRI Bandar Lampung 2019*

Data Tabel 1.3 menunjukkan persentase absensi pegawai selama satu tahun dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli dan Oktober yaitu sebesar 0,78% dan persentase terendah terjadi pada bulan Januari dan Agustus yaitu sebesar 0,18%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 5,77% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,48% perbulan. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh LPP RRI yaitu sebesar 2% selama satu tahun. LPP RRI yang berpedoman pada peraturan pemerintah menetapkan batas absensi maksimal 8 hari. Hasil wawancara dari data absensi pegawai LPP RRI Bandar Lampung tersebut, masih terdapat pegawai yang melakukan absensi lebih dari 8 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja pegawai tidak maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran pegawai mencerminkan ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan peraturan instansi maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Komitmen pegawai diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap pegawai. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja menurut Suci dan Ismiyati (2015).

Penelitian ini didasarkan pada ditemukannya kesenjangan penelitian. Adi dkk (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Ardiansyah (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul : **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung Provinsi Lampung.

### **1.3.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah komunikasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah jalan Gatot Subroto Nomor 26 Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan April 2019 sampai dengan September 2019.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi komunikasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Menguji pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.
2. Menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.
3. Menguji pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai komunikasi dan disiplin kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja pegawai.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Informatics & Business Institute Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh komunikasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh komunikasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja

pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Komunikasi**

##### **2.1.1 Pengertian Komunikasi**

Menurut John Dewey dalam Anggia (2016) pernah mengatakan bahwa komunikasi adalah hal yang paling penting dan menakutkan. Menurut pandangannya, manusia bertahan berkata dan komunikasi, serta terus berkembang berkat komunikasi. Melalui komunikasi manusia dapat saling berinteraksi atau berhubungan dengan manusia lain dalam kehidupannya. Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi menurut Wiryanto dalam Rodhiyallah dkk (2017).

Argiris dalam Rodhiyallah dkk (2017) mengartikan komunikasi sebagai suatu proses di mana seseorang, kelompok, atau organisasi (*sender*) mengirimkan informasi (*message*) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (*receiver*). Proses komunikasi umumnya mengikuti beberapa tahapan. Pengirim pesan mengirimkan informasi pada penerima informasi melalui satu atau beberapa sarana komunikasi. Koontz dalam Wilson Bangun (2012, p.360) mendefinisikan bahwa komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain dengan jelas dan mudah dipahami, yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran, dan sebagainya. Oleh karena itu, apabila orang telah mengirimkan surat, menempelkan pengumuman pada papan pengumuman, telepon, dan sebagainya, ia menganggap bahwa dirinya telah melaksanakan komunikasi.

### **2.1.2 Fungsi Komunikasi**

Menurut Wilson Bangun (2012, p.361) fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada 4 fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai pengawasan, memotivasi, pengungkapan emosi, dan informasi.

1. Fungsi Pengawasan, setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan. Di samping itu, komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku. Misalnya, apabila kelompok-kelompok kerja melecehkan anggota yang memproduksi barang terlalu banyak sehingga bagian lain terlihat buruk, maka mereka secara informal sudah berkomunikasi dan mengendalikan perilaku anggota.
2. Sebagai Motivasi, dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Sebagai Emosi, individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Informasi, fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

### 2.1.3 Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting sekali kualitas komunikasi ditingkatkan agar kesalahan dalam pekerjaan dapat ditekan sekecil mungkin. Gitosudarmo dan Sudita dalam Ardiansyah (2016) menyebutkan bahwa aliran komunikasi formal dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, horizontal, dan diagonal. Keempat jenis komunikasi tersebut dapat lebih lengkap jelasnya dalam perincian seperti berikut; Gibson mengemukakan bahwa komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi, termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi. Handoko menyebutkan bahwa komunikasi ke bawah (*downward communication*) dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan komunikasi ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah untuk menyampaikan tujuan. Handoko mengemukakan bahwa maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan. Serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Siagian mengemukakan bahwa kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap dan perilaku para karyawan sedemikian rupa sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sarannya semakin meningkat yang pada gilirannya meungkinkan organisasi memenuhi kewajiban kepada para anggotanya.

#### **2.1.4 Indikator Komunikasi**

Menurut Tubbs dan Moss dalam Cahyato dkk (2008) ada lima hal yang dapat dijadikan ukuran bagi komunikasi efektif, yaitu :

1. Pemahaman

Pemahaman adalah penerimaan yang cermat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Dalam hal ini komunikator dikatakan efektif apabila penerima memperoleh pemahaman yang cermat atas pesan yang disampaikan. Kegagalan utama dalam berkomunikasi adalah ketidakberhasilan dalam menyampaikan isi pesan secara cermat.

2. Kesenangan

Tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan pihak lain.

3. Mempengaruhi sikap

Komunikasi dikatakan efektif jika komunikator (pengirim) dapat mempengaruhi sikap komunikan (penerima), tindakan mempengaruhi sikap bertujuan agar orang lain memahami ucapan kita dan menyetujui sesuai dengan yang kita inginkan.

4. Hubungan yang semakin baik

Secara keseluruhan, komunikasi efektif memerlukan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan. Salah satu kegagalan dalam berkomunikasi adalah adanya gangguan dalam hubungan insani yang berasal dari kesalahpahaman.

5. Tindakan

Komunikasi yang efektif dapat mendorong orang lain untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan yang kita inginkan.

## **2.1 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Menurut Hajrina dkk (2016) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan terhadap pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sejalan dengan pendapat Singodimedjo dalam Adi dkk (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

### 2.2.2 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.600) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disipliner yaitu :

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hot stove rule*). Menurut pendekatan ini, tingkatan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

2. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif di (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

3. Tindakan disiplin positif

Dalam banyak situasi, hukum tidaklah memotivasi pegawai mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan, yaitu mendorong pegawai memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

Budi Setiyawan dan Waridin dalam Titisari dkk (2016), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan

#### **2.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dalam Firda (2015) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Agustina (2013) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam Indra Haris (2015). Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut Emron Edison dkk (2016, p.190). Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Hariandja dalam Eddy dan Ferdian (2014) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

### **2.3.2 Penilaian Kinerja Pegawai**

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bagaimana menilai kinerja pegawai? Seorang pegawai dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit per hari, sudahkah dikatakan memiliki kinerja baik? Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap pegawai dalam perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang memperoleh samapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Wilson Bangun (2012, p.231). Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai pada periode tertentu. Kinerja seseorang pegawai dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik menurut Wilson Bangun (2012, p.232).

### **2.3.3 Manfaat dan Alasan Penilaian Kinerja**

Menurut Wilson Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

Menurut Emron Edison dkk (2016, p.197-198) penilaian kinerja didasarkan beberapa alasan, yaitu :

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan pegawai (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa pegawai telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.
3. Manajemen memberi sinyal kepada pegawai bahwa setiap proses dan hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

### **2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain adalah:

1. Koordinasi yang kurang baik antara pegawai dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana dan tidak mamadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar pegawai.
6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.
7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

### **2.3.5 Indikator Kinerja**

Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Adapun ukuran dari kinerja pegawai menurut Malthis dalam Firda (2015) sebagai berikut :

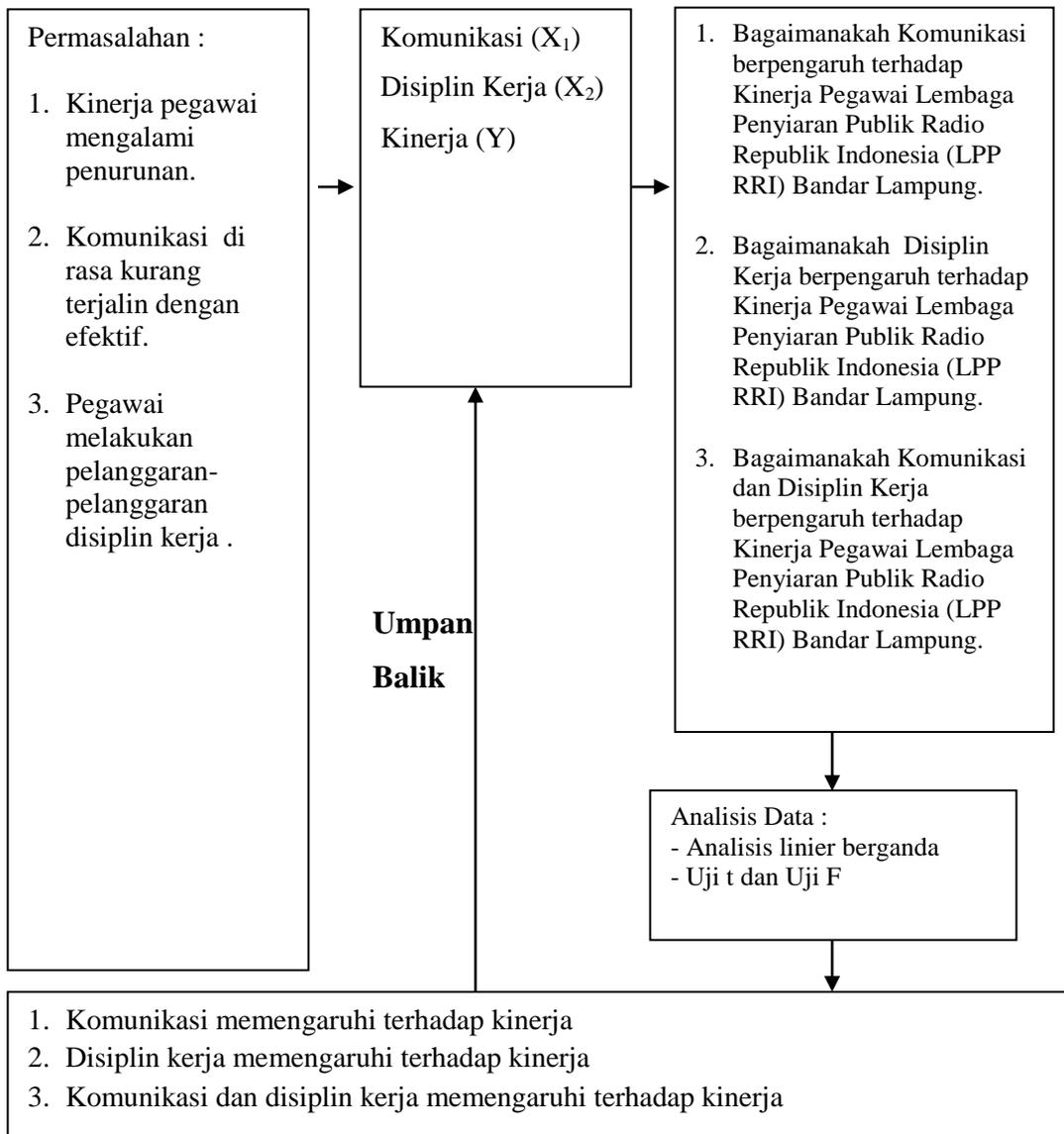
1. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
3. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.
4. Mutu pekerjaan, yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya.
5. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun	Srimiatun Dan Triana Prihatinta (2017)	Terdapat Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun
2	Pengaruh Komunikasi Dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan	Anggia Sari Lubis (2016)	Terdapat Pengaruh Komunikasi Dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan
3	Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Lapangan Pt. Pln Persero Pamekasan)	Iriani Ismail (2016)	Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Lapangan Pt. Pln Persero Pamekasan)
4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta	Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016)	Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta

Pada penelitian terdahulu menunjukkan penelitian Srimiatun Dan Triana Prihatinta (2017) yang berjudul pengaruh komunikasi dan konflik terhadap kinerja, dengan sampel 69 orang dan menggunakan Analisis Regresi berganda, dan hasil regresi adalah 0,503 atau 50,3% yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan konflik berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian Anggia Sari Lubis (2016) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja, dengan sampel 30 orang dan menggunakan Analisis Regresi berganda, dan hasil regresi adalah 0,712 atau 71,2% yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan manajemen hubungan karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian Iriani Ismail (2016) yang berjudul Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, dengan sampel 57 orang dan menggunakan Analisis Regresi berganda, dan hasil regresi adalah 0,594 (X1) dan 0,499 (X2) yang menunjukkan bahwa variabel kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, dengan sampel 69 orang dan menggunakan Analisis Regresi sederhana, dan hasil regresi adalah 37,3% yang menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



## 2.6 Hipotesis

Sugiyono dalam Amirullah (2015) hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karna itu hipotesis merupakan pernyataan yang masi harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

### **Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja karyawan.**

Komunikasi adalah hal yang paling penting dan menakjubkan. Menurut pandangannya, manusia bertahan berkata dan komunikasi, serta terus berkembang berkat komunikasi menurut John Dewey dalam Anggia (2016). Beberapa telaah empirik yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan yang positif antara Komunikasi dan kinerja. Penelitian yang dilakukan Srimiatn dan Triana (2017), tentang komunikasi, konflik dan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menyatakan komunikasi berpengaruh secara dominan dan mampu mempengaruhi secara signifikan kualitas hubungan, dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dimas (2016), Anggia (2016), juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa komunikasi memiliki korelasi yang erat dengan kinerja. Oleh karena itu perlu di uji apakah komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Komunikasi memengaruhi terhadap kinerja karyawan.**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja**

Hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian Adi dkk (2016), I Wayan dan Ayu (2015) dan Harlie (2010). Menurut Iriani dalam I Wayan dan Ayu (2015), menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Moenir dalam Royen dan Ahmad (2014) mengemukakan pentingnya disiplin dalam suatu kegiatan. Disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan karena disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesiapan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara

sukarela. Oleh karena itu perlu di uji apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Disiplin kerja memengaruhi terhadap kinerja karyawan.**

### **Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karywan**

Hubungan antara Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan, beberpa peneliti yaitu Siti dan Kukuh (2010), Prabasari dan Netra (2012) dan Kiswanto (2011) menyatakan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja memiliki korelasi yang erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah Komunikasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Komunikasi dan Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh V. Wiratna Sujarweni (2015, p.12) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

#### **3.2. Sumber data**

##### **1. Data Primer**

Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Dalam Penelitian ini data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung sebanyak 55 pegawai. Adapun jenis data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang absensi pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung 2016.

##### **2. Data Sekunder**

Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Data sekunder diperoleh dari kepustakaan, pengamatan, hasil kegiatan perusahaan. Adapun jenis data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah data tentang kriteria penilaian kinerja dan kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif :

#### **3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Teknik yang digunakan dalam metode ini adalah dokumentasi, yaitu dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literature dan data lain dengan mencari dasar teori-teori terkait dengan penelitian.

#### **3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

##### **1. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data yang lebih lengkap dengan mewawancarai langsung bagian Kasubag SDM secara pribadi tujuannya agar informasi yang didapat lebih terpercaya. Adapun hasil wawancara yang di dapat peneliti adalah kurangnya komunikasi yang terjalin antara rekan kerja dan atasan, masih kurangnya disiplin kerja dilihat dari absensi pegawai dan kinerja yang menurun pada pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

##### **2. Kuesioner**

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala *likert* untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

No	Gradasi	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.80) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 55 pegawai yang diperoleh berdasarkan wawancara yang dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

Berikut tabel jabatan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung 2016 :

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Adikara Siaran Pratama	2
2	Ajun Andalan dan Teknisi Siaran	2
3	Andalan Siaran	7
4	Bendahara Pengeluaran	1
5	Kabid Teknologi dan Media Baru	1
6	Kasi	10
7	Kasubbag	5
8	Kepala Bagian Tata Usaha	1
9	Pengadministrasian	3
10	Pengelolaan	4
11	Penyiar	5
12	Penyusun Bahan Perencanaan dan Evaluasi Program	1
13	Petugas Keamanan	3
14	Presenter	1
15	Reporter	3
16	Sekretaris	1
17	Teknisi Sarana dan Prasarana	5
	<b>Jumlah</b>	<b>55</b>

### 3.4.2 Sampel

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.81) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 55 pegawai.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Menurut Amirullah (2015, p.178) Identifikasi variabel diperlukan untuk membedakan variabel-variabel secara lebih spesifik, sehingga suatu konsep menjadi lebih jelas. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen apabila ada.

#### **1. Variabel Independen**

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

#### **2. Variabel Dependen**

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

### **3.6 Definisi Operasional Variabel**

Definisi 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. Definisi operasional variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (variabel) menurut Amirullah (2015, p.181).

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<b>Komunikasi (X1)</b>	Menurut Koontz dalam Wilson Bangun (2012, p.360) mendefinisikan bahwa komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh perima informasi tersebut.	Komunikasi dalam penelitian ini merupakan hubungan komunikasi antara pegawai dan atasan yang terjalin dengan baik supaya kerjasama berjalan dengan baik pada pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.	a. Pemahaman b. Kesenangan c. Mempengaruhi sikap d. Hubungan yang semakin baik e. Tindakan	Interval
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.	Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan tindakan yang dilakukan pada diri pegawai untuk mematuhi peraturan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.	a. Kehadiran b. Ketaatan pada peraturan kerja c. Ketaatan pada standar kerja. d. Tingkat kewaspadaan tinggi e. Bekerja Etis	Interval

<b>Kinerja (Y)</b>	Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, hasil prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.	Kinerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang diperoleh selama pegawai bekerja yang nantinya dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.	a. Tanggung jawab b. Keandalan c. Inisiatif d. Mutu pekerjaan e. Kerjasama	Interval
--------------------	--	--	--	----------

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono dalam Ismail (2016) mengatakan bahwa uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesionair, dan suatu kuesionair dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Tinggi rendahnya validitas instrumen menggambarkan sejauh mana data yang terkumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisisioner (angket) yang langsung diberikan kepada 55 pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. Untuk mengukur tingkat Metode uji kevalidan yang digunakan adalah korelasi korelasi *product moment*.

Untuk mengetahui validitas kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

$r_{XY}$  = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian :

1. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid  
     Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid
2. Bila  $Sig < Alpha (0,05)$  maka instrumen valid  
     Bila  $Sig > Alpha(0,05)$  maka instrumen tidak valid
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan probabilitas ( $sig$ ) dengan  $r_{tabel}$  maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam Ismail (2016) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data (skor) yang diperoleh dari tiap-tiap item dalam studi ini, maka dilakukan uji pendahuluan yang terhadap kuesioner kepada para responden, kemudian skor data yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitasnya. Untuk mengetahui kemantapan atau ketepatan alat, dilakukan uji reliabilitas dengan cara menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

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

Dimana :

$r_{11}$  = Realibilitas instrumen

$k$  = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah skor varians item

$\sigma^2$  = Varians total

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 55 responden.

Kriteria uji dengan mengonsultasikan nilai *Alpha Cronbach*

**Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi**

Interval Koefisien	Interprestasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2009, p.203)*

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Prosedur pengujian :

1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier

2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima

3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*)

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$  atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

### **3.8.3 Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21.0*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0,1$  maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

### **3.9 Metode Analisis Data**

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015, p.121) 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 dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

### **Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghozali dalam V. Wiratna Sujarweni (2015, p.121) analisis regresi berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan *SPSS 21.0*. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Komunikasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang mempengaruhi variabel lainnya. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \text{ et}$$

Keterangan :

- Y** = Kinerja
- X1** = Komunikasi
- X2** = Disiplin Kerja
- a** = konstanta
- et** = eror term
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>** = Koefesien regresi

### **3.10 Pengujian Hipotesis**

#### **3.10.1 Uji t :**

##### **1. Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )**

$H_0$  = Komunikasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )  
Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI)  
Bandar Lampung.

$H_a$  = Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )  
Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI)  
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.

Kriteria pengabilan keputusan :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak;

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Ho = Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

Ha = Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak;

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima.

Kriteria pengabilan keputusan :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak;

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

### **3.10.2 Uji F**

#### **Pengaruh Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Ho = Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

Ha = Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterimadan  $H_0$  ditolak

2. Menentukan nilai titik kritis untuk  $F_{tabel}$  pada  $db_1=k-1$  dan  $db_2 = n-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:  
Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak;  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung berjumlah 55 orang.

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	35	64%
Perempuan	20	36%
Jumlah	55	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai perempuan, yaitu sebanyak 35 atau 64%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
55 - 65 tahun	36	65%
66 - 75 tahun	18	33%
76 - 85 tahun	1	2%
Total	55	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 55-65 tahun, artinya pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh pegawai yang berusia 55-65 tahun, yaitu sebanyak 36 orang atau 65%. (Lampiran 4)

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai yang disebarkan kepada 55 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memahami perintah/instruksi yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan	19	34,5	9	16,4	17	30,9	8	14,5	2	3,6
2	Memahami informasi tentang prosedur kerja yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan	23	41,8	13	23,6	15	27,3	4	7,3	0	0,0
3	Memahami pesan /informasi yang diberikan oleh rekan kerja.	11	20,0	19	34,5	18	32,7	6	10,9	1	1,8

4	Rekan kerja memberikan umpan balik/respon terhadap pesan/informasi yang saya sampaikan.	17	30,9	17	30,9	17	30,9	4	7,3	0	0,0
5	Merasa senang saat berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja	13	23,6	15	27,3	21	38,2	6	10,9	0	0,0
6	Rekan kerja memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap.	14	25,5	19	34,5	16	29,1	6	10,9	0	0,0
7	Hubungan saya dengan atasan maupun rekan kerja terjalin baik.	9	16,4	20	36,4	14	25,5	12	21,8	0	0,0
8	Perintah yang diberikan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik.	13	23,6	14	25,5	17	30,9	11	20,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 2 yaitu memahami informasi tentang prosedur kerja yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan, sebanyak 23 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 yaitu Memahami perintah/instruksi yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan, sebanyak 2 orang. (Lampiran 5)

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap pegawai wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu	15	27,3	11	20,0	18	32,7	2	3,6	9	16,4
2	Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien	13	23,6	15	27,3	15	27,3	6	10,9	6	10,9
3	Kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga	13	23,6	21	38,2	16	29,1	5	9,1	0	0,0
4	Peraturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	21	38,2	14	25,5	13	23,6	7	12,7	0	0,0
5	Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	8	14,5	21	38,2	22	40,0	4	7,3	0	0,0

6	Saling menghargai berbagai pendapat	10	18,2	24	43,6	15	27,3	6	10,9	0	0,0
7	Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi	12	21,8	21	38,2	17	30,9	5	9,1	0	0,0
8	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan	10	18,2	20	36,4	18	32,7	7	12,7	0	0,0
9	Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran	14	25,5	23	41,8	16	29,1	2	3,6	0	0,0
10	Hukuman selalu diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan	11	20,0	26	47,3	13	23,6	5	9,1	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Peraturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah, sebanyak 21 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1, yaitu Setiap pegawai wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu, sebanyak 9 orang. (Lampiran 5)

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	12	21,8	18	32,7	21	38,2	4	7,3	0	0,0
2	Waktu kerja digunakan secara efisien	8	14,5	30	54,5	15	27,3	2	3,6	0	0,0
3	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	10	18,2	20	36,4	20	36,4	5	9,1	0	0,0
4	Perusahaan menuntut pegawai lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan	10	18,2	20	36,4	21	38,2	4	7,3	0	0,0
5	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik	11	20,0	21	38,2	21	38,2	2	3,6	0	0,0
6	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	14	25,5	20	36,4	15	27,3	6	10,9	0	0,0

7	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan	14	25,5	18	32,7	16	29,1	7	12,7	0	0,0
8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	9	16,4	20	36,4	22	40,0	4	7,3	0	0,0
9	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	11	20,0	20	36,4	19	34,5	5	9,1	0	0,0
10	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja	11	20,0	27	49,1	14	25,5	3	5,5	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 6 yaitu motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7 yaitu fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan, sebanyak 7 orang. (Lampiran 5)

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Komunikasi (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,4	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,366	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,798	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,575	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Komunikasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,798 dan paling rendah 0,366. Dengan demikian seluruh item Komunikasi dinyatakan valid. (Lampiran 6)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,634	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,873	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,453	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,857	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,887	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,765	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,647	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,563	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,887 dan paling rendah 0,453. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,873	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,786	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,799	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,671	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,551	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,573	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,803	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,816	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Pegawai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,873 dan paling rendah 0,551. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja pegawai dinyatakan valid. (Lampiran 6)

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Daftar Interpretasi r**

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Komunikasi	0,771	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Disiplin Kerja	0,876	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,887	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,771 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,876 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,887 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. (Lampiran 7)

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai	0,761	0,05	Sig>Alpha	Linier
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,599	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,761 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,599 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 8)

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,517	1,933	Bebas gejala multikolieneritas
Disiplin Kerja	0,517	1,933	Bebas gejala multikolieneritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Komunikasi, dan Disiplin Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9)

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	5,780
Komunikasi	0,421
Disiplin Kerja	0,516

*Sumber: Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 21*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 5,780 + 0,421 X1 + 0,516 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Pegawai sebesar 5,780 satu satuan jika jumlah variabel Komunikasi, dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Komunikasi (X1)

Jika jumlah Komunikasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,421 satu satuan.

c. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Jika jumlah Disiplin Kerja naik satu satuan maka Kinerja Pegawai akan berkurang sebesar 0,516 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,514.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Komunikasi dan Disiplin Kerja	0,799 <sup>a</sup>	0,624

*Sumber: Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,624 artinya variabel Komunikasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah positif artinya jika Komunikasi (X1) Disiplin Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 10)

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Komunikasi	0,00	0,05	Sig<alpha	7,290	2,005	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
Disiplin Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	8,453	2,005	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

*Sumber: Data diolah pada tahun 2019*

#### 1. Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Komunikasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,290 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=55-2=53$ ) adalah 2,005 jadi  $t_{hitung} (7,290) > t_{tabel} (2,005)$  dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Komunikasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. (Lampiran 10)

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,453 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=55-2=53$ ) adalah 2,005 jadi  $t_{hitung} (8,453) > t_{tabel} (2,005)$  dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. (Lampiran 10)

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi dan Disiplin Kerja	45,750	3,15	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Data diolah pada tahun 2019*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Komunikasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 55. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $55 - 2 = 53$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,17 dan  $f_{hitung}$  45,750.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 45,750 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,17. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Komunikasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. (Lampiran 10)

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pembahasan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor komunikasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung kinerja pegawai sebesar 7,290. Komunikasi terhadap kinerja pegawai mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. Komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Tanpa adanya Komunikasi yang dilakukan, pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat diberjalan dengan efektif. Komunikasi dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya kesalahan-kesalahan penyampaian dan penerimaan informasi. Argiris dalam Rodhiyallah dkk (2017) mengartikan komunikasi sebagai suatu proses di mana seseorang, kelompok, atau organisasi (*sender*) mengirimkan informasi (*massage*) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (*receiver*).

### **4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung kinerja pegawai sebesar 8,453. Hal ini juga di dukung oleh teori Hajrina dkk (2016) kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting

karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dilihat dari selalu hadir tepat waktu, menaati ketentuan jam kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan siap menerima sanksi bila melanggar, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan teori Singodimedjo dalam Adi dkk (2016) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka akan mempercepat mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pula terhadap kinerja. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Adi dkk (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.6.3 Pembahasan Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $f$  hitung kinerja pegawai sebesar 45,750. Komunikasi dan disiplin kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. Disiplin kerja yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan disiplin kerja meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator kinerja pegawai. Dengan demikian, jika pegawai dapat meningkatkan variabel disiplin kerja maka akan berdampak

dalam peningkatan kinerja pegawai, dengan kata lain semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan ada peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, jika pegawai dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel komunikasi dan meningkatkan variabel disiplin kerja maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja pegawai, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Komunikasi dan Disiplin Kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada LPP RRI Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Bandar Lampung.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Bandar Lampung.
3. Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen LPP RRI Bandar Lampung sebagai berikut :

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

1. Pegawai LPP RRI Bandar Lampung seharusnya berkomunikasi dengan efektif supaya hasil kerja dapat maksimal dan tercapat tujuan instansi. Dengan berkomunikasi efektif pegawai memberikan informasi dan menerima informasi secara cepat dan tepat, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan maksimal.
2. Pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban untuk menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh LPP RRI Bandar Lampung.

### **5.2.2 Bagi Peneliti 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 antara lain Profesionalisme, budaya organisasi, punishment, reward dan ocb.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustina Ritawati. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen. Vol. 9. No.1.

Anggalia Wibasuri. 2011. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dosen Di Informatics And Business Institute Darmajaya. Jmk. Vol. 9. No.1.

Amirullah. 2015. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian Cetakan I. Malang: Media Nusa Creative.

Anggia Sari Lubis. 2016. Pengaruh Komunikasi Dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan. Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1.

Apfia Ferawati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Gora Vol. 5, No.1

Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

DARMAJAYA, IBI. 2016. Panduan Penyusunan Karya Ilmiah. Jurusan Manajemen

Dimas Okta Ardiansyah. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas Pt. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung).Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 3 No.1

Eddy Madiono Sutanto dan Ferdian Mario Patty. 2014. Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Amita Baea Sejahtera. Journal of Business and Banking. Vol. 4. No. 1.

Firda. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 3, No 3.

Gusti Agung Ayu Maya Prabasari Dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2012. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali.

I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia, Wayan Cipta. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol.4.

Iful Rahmawati.2016. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Ngawi.

Indra Kharis. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3 No.1.

Iriani Ismail. 2016Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan d(Studi Kasus Pada Karyawan Lapangan PT. PLN Persero Pamekasan). Jurnal Studi Manajemen Dan BisnisVol. 3 No. 1.

M. Kiswanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. Jurnal Eksis Vol.6 No.1.

M.Harlie. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol.11 No. 2.

Masasti Suci Dan Ismiyati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. EEAJ. Vol. 4. No. 3.

Muhammad Rodhiyallah, Amiartuti Kusmaningtyas Dan Hendro Tjahjono. 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi

Dan Kinerja Pegawai (Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya). Business And Finance Journal, Volume 2, No. 1.

Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam Dan Menik Wijiyanty. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih Jakarta. Epigram Vol. 13 No. 2.

Srimiatun Dan Triana Prihatinta. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. Epicheirisi. Vol. 1 No 1.

Sujarweni V.W. 2015. Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

Titisari, M.Mukeri Warso Dan Andi Tri Haryono. 2016. Analisis Pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Performa Perusahaan Dengan Efektifitas Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Indofood Semarang). Journal Of Management. Vol. 2. No. 2.

Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

## Lampiran 1

### KUESIONER

Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini hanya untuk data penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP RRI Bandar Lampung”**.

#### Format Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus dijawab semua.

#### I. Identitas Responden

1. Nama responden :

2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

3. Usia :

a. 20 Tahun – 35 Tahun  c. 56 Tahun – 70 Tahun

b. 36 Tahun – 55 Tahun  d. 71 Tahun – 86 Tahun

II. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## 1. Komunikasi

Indikator	No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pemahaman	1	Memahami perintah/instruksi yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan					
	2	Memahami informasi tentang prosedur kerja yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan					
	3	Memahami pesan/informasi yang diberikan oleh rekan kerja.					
Kesenangan	4	Rekan kerja memberikan umpan balik/respon terhadap pesan/informasi yang saya sampaikan.					
	5	Merasa senang saat berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja					
Mempengaruhi sikap	6	Rekan kerja memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap.					
Hubungan yang semakin baik	7	Hubungan saya dengan atasan maupun rekan kerja terjalin baik.					
Tindakan	8	Perintah yang diberikan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik.					

## 2. Disiplin Kerja

Indikator	No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kehadiran	1	Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu					
Ketaatan pada standar kerja.	2	Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien					
	3	Kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga					
Ketaatan pada peraturan kerja	4	Peraturan perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah					
	5	Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah					
Bekerja Etis	6	Saling menghargai berbagai pendapat					
Tingkat kewaspadaan tinggi	7	Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi					
	8	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan					
	9	Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran					
	10	Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan					

### 3. Kinerja

Indikator	No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Tanggung jawab	1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan					
	2	Waktu kerja digunakan secara efisien					
Inisiatif	3	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja					
Keandalan	4	Perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan					
	5	Masalah dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik					
	6	Motivasi meningkatkan ketepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
Mutu pekerjaan	7	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan					
	8	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
	9	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
Kerjasama	10	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan ketelitian, rapi dan tuntas bersama rekan kerja					

## Lampiran 2

### Hasil jawaban responden variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) 55 data

Nomor Responden	Butir Pernyataan								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	3	4	5	5	3	3	5	33
2	2	5	5	3	2	5	2	3	27
3	5	5	4	5	2	5	2	2	30
4	5	3	5	3	3	4	3	3	29
5	5	4	4	4	3	2	4	2	28
6	5	5	4	5	5	5	5	5	39
7	2	4	4	4	4	4	4	4	30
8	5	3	2	4	3	5	3	3	28
9	5	4	4	5	4	4	4	4	34
10	5	3	3	3	3	3	3	3	26
11	2	4	2	4	4	4	4	4	28
12	5	5	4	5	5	5	5	5	39
13	3	3	2	5	4	2	3	4	26
14	2	2	2	2	2	2	2	2	16
15	5	4	5	4	4	4	4	4	34
16	2	3	4	3	3	5	3	3	26
17	5	3	3	3	3	3	3	3	26
18	5	4	3	4	4	4	4	4	32
19	4	3	5	3	3	3	3	3	27
20	4	5	4	5	5	5	5	5	38
21	3	2	3	4	2	5	4	2	25
22	5	3	4	3	3	3	3	3	27
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	3	4	4	2	4	29
25	3	4	3	4	4	4	4	3	29
26	4	3	4	4	3	2	2	3	25
27	2	4	3	4	2	3	4	4	26
28	4	3	3	4	3	3	4	3	27
29	2	5	3	5	5	5	5	5	35
30	3	3	4	4	3	3	3	3	26
31	3	4	2	4	5	4	4	5	31
32	5	5	5	3	4	4	3	4	33
33	4	4	4	4	5	3	3	2	29
34	3	3	3	3	5	4	5	3	29

<b>35</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>
<b>36</b>	5	5	3	3	3	2	2	3	<b>26</b>
<b>37</b>	3	5	4	5	3	3	4	3	<b>30</b>
<b>38</b>	5	5	5	4	2	4	4	5	<b>34</b>
<b>39</b>	1	3	1	5	4	4	2	2	<b>22</b>
<b>40</b>	3	5	5	5	3	3	4	4	<b>32</b>
<b>41</b>	3	5	5	5	3	2	4	4	<b>31</b>
<b>42</b>	3	5	3	5	3	3	2	2	<b>26</b>
<b>43</b>	3	5	3	5	5	3	5	5	<b>34</b>
<b>44</b>	4	5	3	4	3	5	3	4	<b>31</b>
<b>45</b>	5	5	5	5	4	4	2	4	<b>34</b>
<b>46</b>	3	5	3	5	3	3	3	3	<b>28</b>
<b>47</b>	3	5	3	3	4	4	5	5	<b>32</b>
<b>48</b>	3	5	3	3	5	4	4	2	<b>29</b>
<b>49</b>	2	2	2	2	3	3	2	3	<b>19</b>
<b>50</b>	3	4	5	3	5	5	4	2	<b>31</b>
<b>51</b>	4	5	3	2	5	4	2	5	<b>30</b>
<b>52</b>	5	5	3	3	4	5	2	2	<b>29</b>
<b>53</b>	3	3	5	3	3	5	5	5	<b>32</b>
<b>54</b>	3	5	4	3	3	4	4	2	<b>28</b>
<b>55</b>	1	2	4	2	4	3	4	5	<b>25</b>
<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>220</b>	<b>198</b>	<b>212</b>	<b>200</b>	<b>206</b>	<b>191</b>	<b>194</b>	<b>1621</b>

**Hasil jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) 55 data**

Nomor Responden	Butir Pernyataan										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>1</b>	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	<b>43</b>
<b>2</b>	5	3	5	2	5	5	3	2	5	5	<b>40</b>
<b>3</b>	5	2	5	5	5	4	5	2	5	4	<b>42</b>
<b>4</b>	4	3	3	5	3	5	3	3	4	5	<b>38</b>
<b>5</b>	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>6</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>48</b>
<b>7</b>	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>8</b>	5	3	5	5	3	2	4	3	5	2	<b>37</b>
<b>9</b>	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	<b>42</b>
<b>10</b>	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	<b>32</b>
<b>11</b>	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	<b>34</b>
<b>12</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>48</b>

<b>13</b>	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	<b>23</b>
<b>14</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	<b>20</b>
<b>15</b>	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	<b>43</b>
<b>16</b>	5	3	3	2	3	4	3	3	5	4	<b>35</b>
<b>17</b>	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	<b>35</b>
<b>18</b>	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	<b>39</b>
<b>19</b>	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	<b>35</b>
<b>20</b>	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	<b>47</b>
<b>21</b>	5	2	2	3	2	2	2	2	5	2	<b>27</b>
<b>22</b>	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	<b>34</b>
<b>23</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>24</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>25</b>	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	<b>39</b>
<b>26</b>	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	<b>35</b>
<b>27</b>	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	<b>39</b>
<b>28</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	<b>32</b>
<b>29</b>	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	<b>46</b>
<b>30</b>	3	3	4	5	3	4	4	3	3	5	<b>37</b>
<b>31</b>	3	3	3	5	4	5	3	4	4	5	<b>39</b>
<b>32</b>	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	<b>35</b>
<b>33</b>	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	<b>38</b>
<b>34</b>	3	1	5	3	3	4	5	5	5	4	<b>38</b>
<b>35</b>	1	5	4	4	3	4	4	4	4	5	<b>38</b>
<b>36</b>	1	2	3	4	4	3	3	5	5	5	<b>35</b>
<b>37</b>	1	1	3	3	3	4	3	3	3	5	<b>29</b>
<b>38</b>	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	<b>42</b>
<b>39</b>	5	4	4	2	2	3	4	3	4	4	<b>35</b>
<b>40</b>	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	<b>38</b>
<b>41</b>	1	4	5	4	3	4	5	4	3	4	<b>37</b>
<b>42</b>	5	1	2	4	3	4	2	3	4	3	<b>31</b>
<b>43</b>	1	1	5	3	3	5	5	5	5	5	<b>38</b>
<b>44</b>	3	5	4	3	3	4	4	2	3	3	<b>34</b>
<b>45</b>	1	2	4	2	4	3	4	5	3	4	<b>32</b>
<b>46</b>	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	<b>33</b>
<b>47</b>	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	<b>40</b>
<b>48</b>	5	3	3	3	4	4	3	3	5	4	<b>37</b>
<b>49</b>	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	<b>35</b>
<b>50</b>	3	1	3	5	5	5	3	2	3	3	<b>33</b>
<b>51</b>	1	1	5	3	3	2	5	4	4	3	<b>31</b>

<b>52</b>	1	5	4	3	4	5	4	4	3	3	<b>36</b>
<b>53</b>	5	4	3	3	5	5	3	3	5	5	<b>41</b>
<b>54</b>	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	<b>35</b>
<b>55</b>	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	<b>33</b>
<b>Jumlah</b>	<b>186</b>	<b>188</b>	<b>207</b>	<b>214</b>	<b>198</b>	<b>203</b>	<b>205</b>	<b>198</b>	<b>214</b>	<b>208</b>	<b>2021</b>

**Hasil jawaban responden variabel Kinerja (Y) 55 data**

<b>Nomor Responden</b>	<b>Butir Pernyataan</b>										<b>Skor Total</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
<b>1</b>	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	<b>41</b>
<b>2</b>	2	2	3	3	5	3	4	4	5	3	<b>34</b>
<b>3</b>	2	2	5	4	5	2	3	4	2	4	<b>33</b>
<b>4</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	<b>34</b>
<b>5</b>	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	<b>43</b>
<b>6</b>	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	<b>44</b>
<b>7</b>	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	<b>44</b>
<b>8</b>	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	<b>30</b>
<b>9</b>	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	<b>41</b>
<b>10</b>	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	<b>32</b>
<b>11</b>	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	<b>43</b>
<b>12</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>13</b>	3	4	2	3	4	2	2	4	2	2	<b>28</b>
<b>14</b>	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	<b>25</b>
<b>15</b>	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	<b>41</b>
<b>16</b>	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	<b>34</b>
<b>17</b>	3	3	3	5	3	5	2	5	3	3	<b>35</b>
<b>18</b>	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	<b>38</b>
<b>19</b>	3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	<b>35</b>
<b>20</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>21</b>	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	<b>26</b>
<b>22</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	<b>31</b>
<b>23</b>	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	<b>42</b>
<b>24</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>41</b>
<b>25</b>	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	<b>36</b>
<b>26</b>	3	3	4	2	3	2	5	2	3	4	<b>31</b>
<b>27</b>	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	<b>37</b>
<b>28</b>	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	<b>32</b>
<b>29</b>	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	<b>47</b>

<b>30</b>	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	<b>33</b>
<b>31</b>	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	<b>44</b>
<b>32</b>	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	<b>37</b>
<b>33</b>	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>35</b>
<b>34</b>	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	<b>38</b>
<b>35</b>	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	<b>38</b>
<b>36</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	<b>38</b>
<b>37</b>	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	<b>35</b>
<b>38</b>	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>43</b>
<b>39</b>	4	5	2	2	3	4	2	2	3	4	<b>31</b>
<b>40</b>	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	<b>39</b>
<b>41</b>	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	<b>39</b>
<b>42</b>	5	5	4	3	4	2	4	3	4	3	<b>37</b>
<b>43</b>	5	4	3	3	5	5	3	3	5	5	<b>41</b>
<b>44</b>	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	<b>35</b>
<b>45</b>	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	<b>33</b>
<b>46</b>	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	<b>35</b>
<b>47</b>	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>48</b>	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	<b>38</b>
<b>49</b>	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	<b>33</b>
<b>50</b>	3	4	5	5	5	3	5	5	5	3	<b>43</b>
<b>51</b>	3	4	3	3	2	5	3	3	2	3	<b>31</b>
<b>52</b>	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	<b>38</b>
<b>53</b>	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	<b>37</b>
<b>54</b>	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	<b>35</b>
<b>55</b>	5	4	3	3	4	5	3	3	4	4	<b>38</b>
<b>Jumlah</b>	<b>203</b>	<b>209</b>	<b>200</b>	<b>201</b>	<b>206</b>	<b>207</b>	<b>204</b>	<b>199</b>	<b>202</b>	<b>211</b>	<b>2042</b>

### Lampiran 3

#### Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	35	64,0	64,0	100,0
Valid Perempuan	20	36,0	36,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

## Lampiran 4

### Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Umur

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
58	2	3,6	3,6	3,6
59	3	5,5	5,5	9,1
60	1	1,8	1,8	10,9
61	10	18,2	18,2	29,1
62	10	18,2	18,2	47,3
63	5	9,1	9,1	56,4
64	1	1,8	1,8	58,2
65	3	5,5	5,5	63,6
66	5	9,1	9,1	72,7
67	2	3,6	3,6	76,4
68	3	5,5	5,5	81,8
69	1	1,8	1,8	83,6
70	3	5,5	5,5	89,1
71	1	1,8	1,8	90,9
72	1	1,8	1,8	92,7
73	1	1,8	1,8	94,5
74	1	1,8	1,8	96,4
76	1	1,8	1,8	98,2
79	1	1,8	1,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

## Lampiran 5

### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)

#### Pertanyaan 1

X1_1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3,6	3,6	3,6
2	8	14,5	14,5	18,2
3	17	30,9	30,9	49,1
4	9	16,4	16,4	65,5
5	19	34,5	34,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

#### Pertanyaan 2

X1_2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7,3	7,3	7,3
3	15	27,3	27,3	34,5
4	13	23,6	23,6	58,2
5	23	41,8	41,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

#### Pertanyaan 3

X1_3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,8	1,8	1,8
2	6	10,9	10,9	12,7
3	18	32,7	32,7	45,5
4	19	34,5	34,5	80,0
5	11	20,0	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

**X1\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	7,3	7,3	7,3
3	17	30,9	30,9	38,2
Valid 4	17	30,9	30,9	69,1
5	17	30,9	30,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

**X1\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	10,9	10,9	10,9
3	21	38,2	38,2	49,1
Valid 4	15	27,3	27,3	76,4
5	13	23,6	23,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

**X1\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	10,9	10,9	10,9
3	16	29,1	29,1	40,0
Valid 4	19	34,5	34,5	74,5
5	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

**X1\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	12	21,8	21,8	21,8
3	14	25,5	25,5	47,3
Valid 4	20	36,4	36,4	83,6
5	9	16,4	16,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan8

**X1\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	20,0	20,0	20,0
3	17	30,9	30,9	50,9
Valid 4	14	25,5	25,5	76,4
5	13	23,6	23,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Pertanyaan 1

**X2\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	16,4	16,4	16,4
2	2	3,6	3,6	20,0
Valid 3	18	32,7	32,7	52,7
4	11	20,0	20,0	72,7
5	15	27,3	27,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

**X2\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	10,9	10,9	10,9
2	6	10,9	10,9	21,8
Valid 3	15	27,3	27,3	49,1
4	15	27,3	27,3	76,4
5	13	23,6	23,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

**X2\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	9,1	9,1	9,1
3	16	29,1	29,1	38,2
Valid 4	21	38,2	38,2	76,4
5	13	23,6	23,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

**X2\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	12,7	12,7	12,7
3	13	23,6	23,6	36,4
Valid 4	14	25,5	25,5	61,8
5	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

**X2\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	7,3	7,3	7,3
3	22	40,0	40,0	47,3
Valid 4	21	38,2	38,2	85,5
5	8	14,5	14,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

**X2\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	10,9	10,9	10,9
3	15	27,3	27,3	38,2
Valid 4	24	43,6	43,6	81,8
5	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

**X2\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	9,1	9,1	9,1
3	17	30,9	30,9	40,0
Valid 4	21	38,2	38,2	78,2
5	12	21,8	21,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

**X2\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	12,7	12,7	12,7
3	18	32,7	32,7	45,5
Valid 4	20	36,4	36,4	81,8
5	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

**X2\_9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,6	3,6	3,6
3	16	29,1	29,1	32,7
Valid 4	23	41,8	41,8	74,5
5	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 10

**X2\_10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	9,1	9,1	9,1
3	13	23,6	23,6	32,7
Valid 4	26	47,3	47,3	80,0
5	11	20,0	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

## Deskripsi Jawaban Reponden Variabel Kinerja (Y)

### Pertanyaan 1

Y\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	7,3	7,3	7,3
3	21	38,2	38,2	45,5
Valid 4	18	32,7	32,7	78,2
5	12	21,8	21,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

### Pertanyaan 2

Y\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,6	3,6	3,6
3	15	27,3	27,3	30,9
Valid 4	30	54,5	54,5	85,5
5	8	14,5	14,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

### Pertanyaan 3

Y\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	9,1	9,1	9,1
3	20	36,4	36,4	45,5
Valid 4	20	36,4	36,4	81,8
5	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

Y\_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	7,3	7,3	7,3
3	21	38,2	38,2	45,5
Valid 4	20	36,4	36,4	81,8
5	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

Y\_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,6	3,6	3,6
3	21	38,2	38,2	41,8
Valid 4	21	38,2	38,2	80,0
5	11	20,0	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

Y\_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	10,9	10,9	10,9
3	15	27,3	27,3	38,2
Valid 4	20	36,4	36,4	74,5
5	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

Y\_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	12,7	12,7	12,7
3	16	29,1	29,1	41,8
Valid 4	18	32,7	32,7	74,5
5	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

Y\_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	7,3	7,3	7,3
3	22	40,0	40,0	47,3
Valid 4	20	36,4	36,4	83,6
5	9	16,4	16,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

Y\_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	9,1	9,1	9,1
3	19	34,5	34,5	43,6
Valid 4	20	36,4	36,4	80,0
5	11	20,0	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Pertanyaan 10

Y\_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5,5	5,5	5,5
3	14	25,5	25,5	30,9
Valid 4	27	49,1	49,1	80,0
5	11	20,0	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	







X2_8	Pearson	,378*	,871**	,615**	,324	,592**	,208	,776**	1	,326	,222	,765**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,039	,000	,000	,081	,001	,269	,000		,079	,239	,000
X2_9	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,878**	,284	,610**	-,016	,681**	,188	,491**	,326	1	,156	,647**
	Correlation											
X2_10	Sig. (2-tailed)	,000	,128	,000	,932	,000	,320	,006	,079		,411	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,108	,161	,315	,240	,400*	,948**	,333	,222	,156	1	,563**
Total	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,571	,396	,089	,201	,028	,000	,072	,239	,411		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson	,634**	,699**	,873**	,453*	,857**	,565**	,887**	,765**	,647**	,563**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,012	,000	,001	,000	,000	,000	,001	
Kerja	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





## Lampiran 7

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### Komunikasi (X1)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	8

#### Disiplin Kerja (X2)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	10

#### Kinerja (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

## Lampiran 8

### HASIL UJI LINIERITAS

Variabel X1, Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00003 * VAR00001	(Combined)	941,185	15	62,746	3,916	,000
	Between Linearity	784,150	1	784,150	48,937	,000
	Deviation from Linearity	157,036	14	11,217	,700	,761
Within Groups		624,924	39	16,024		
Total		1566,109	54			

Variabel X2, Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00003 * VAR00002	(Combined)	1107,645	19	58,297	4,451	,000
	Between Linearity	899,196	1	899,196	68,646	,000
	Deviation from Linearity	208,449	18	11,581	,884	,599
Within Groups		458,464	35	13,099		
Total		1566,109	54			

## Lampiran 9

### HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,780	3,309		1,747	,087		
1 Komunikasi	,421	,139	,350	3,018	,004	,517	1,93
	,516	,116	,514	4,433	,000	,517	1,93
Pengawasan							3

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 10

### HASIL PENGOLAHAN DATA REGRESI LINIER BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Komunikasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 <sup>a</sup>	,638	,624	3,30359

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Komunikasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	998,597	2	499,299	45,750	,000 <sup>b</sup>
	Residual	567,512	52	10,914		
	Total	1566,109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Komunikasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,780	3,309		1,747	,087
	Komunikasi	,421	,139	,350	3,018	,004
	Disiplin_Kerja	,516	,116	,514	4,433	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 11

### Uji t Komunikasi (X1)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,080	3,475		3,477	,001
	Komunikasi	,850	,117	,708	7,290	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji t Disiplin Kerja (X2)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,216	3,336		2,762	,008
	Disiplin_Kerja	,760	,090	,758	8,453	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 12

### Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	998,597	2	499,299	45,750	,000 <sup>b</sup>
	Residual	567,512	52	10,914		
	Total	1566,109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Komunikasi

Lampiran 13

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8963
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
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

**Lampiran 14**

**Tabel F Dengan Probabilitas 0,05**

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

Lampiran 15

Tabel t (df = 41-60)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171