

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan PT. Enggal Mumbul, Kudus)

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta untuk Memenuhi
Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
Ega Anggraini
NIM. 09408141044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Enggal Mumbul, Kudus)” yang disusun oleh Ega Anggraini, NIM 09408141044 ini telah disetujui untuk diujikan.

Yogyakarta, 30 September 2014

Pembimbing



M. Lies Endarwati, M.Si.
NIP. 196107111988122001

HALAMAN PENGESAHAN

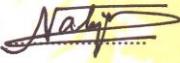
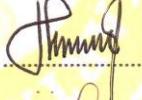
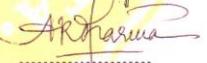
Judul Skripsi:

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PT. Enggal Mumbul, Kudus)

Disusun oleh:
Ega Anggraini
NIM. 09408141044

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 10 Oktober 2014 dan Dinyatakan
Lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd	Ketua Penguji		10 - 10 - 2014
M. Lies Endarwati, M.Si.	Sekretaris Penguji		24 - 10 - 2014
Arum Darmawati, M.M.	Penguji Utama		17 - 10 - 2014

Yogyakarta, 28 Oktober 2014

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



MOTTO

“Orang yang kuat bukanlah orang yang tak pernah jatuh, tetapi orang yang langsung bangkit ketika jatuh”

(Sumadi)

“Dan mintalah pertolongan dengan sabar dan shalat”

(Q.S. Al-Baqarah: 45)

“Allah mengatur segalanya indah pada waktunya, dan untuk segala sesuatu ada masanya”

(Silvia M)

“Tak mengapa orang menunjukan perangainya, tetaplah balas dengan kebaikan, jika belum mampu cukup dengan diam”

“Orang yang banting tulang untukmu tak pernah lelah menunggu kelulusanmu, sabarlah, doa, dan tetap berjuang”

(Umak & Bak)

HALAMAN PERSEMPAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagimu ya Allah, ku percayakan semua jalanku yang telah Kau tetapkan dalam tangan dan takdir-Mu. Dengan hormat ku persembahkan skripsi ini untuk yang tersayang Ummakku hidupku, Bakku cintaku, terimakasih atas segala kasih sayang, pengorbanan, kepercayaan, dan doa tulus mu selama ini. Kasianlah harapan dan motivasi hidupku, semoga kasian selalu bahagia dalam ridho-Nya, anakmu yang amat menyayangi kasian.

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan PT. Enggal Mumbul, Kudus)

Oleh :
Ega Anggraini
NIM 09408141044

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enggal Mumbul.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik *survey*. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Enggal Mumbul yang bekerja pada bagian produksi berjumlah 215 karyawan, dengan sampel 140 karyawan dan 10 *supervisor* sebagai triangulasi data. Hasil uji validitas dengan CFA menunjukkan nilai *loading factor* semua *item* pertanyaan dari semua variabel $> 0,50$ yaitu berkisar antara 0,788-0,955. Hasil uji reliabilitas dari semua variabel menunjukkan bahwa: 1) komunikasi organisasi dengan nilai *cronbach alpha* 0,922; 2) disiplin kerja karyawan dengan nilai *cronbach alpha* 0,980; 3) kinerja karyawan dengan nilai *cronbach alpha* 0,964. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* (sampel acak sederhana), sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5,255 dengan signifikansi 0,000. 2) Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 6,966 dengan signifikansi 0,000. 3) Komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 59,484 dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* yaitu 0,457, komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,7% dan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Komunikasi organisasi, Disiplin kerja karyawan, dan Kinerja karyawan

KATA PENGATAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia Allah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Enggal Mumbul, Kudus)”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

4. M. Lies Endarwati, M.Si., Dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. Arum Darmawati, M.M., narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. PT. Enggal Mumbul terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
9. Umak, Bak, ayuk Diana, ayuk Yenni, kakak Een, dan keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terselesaikan.
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen, teman KKN 27, teman kost Komojoyo 8A, Dian Putra, Handy Tantianto, abang Mamud, dan Sahabat-sahabatku Sekurr, Aan, Deny, Vivi, Medy, Wahyu, Syara dan Olis terimakasih untuk kenangan dan kebersamaan yang kalian ukir, semoga kita tetap bersatu dalam indahnya silaturahmi.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesaiya penyusunan skripsi terimakasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 10 September 2014

Penulis

Ega Anggraini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Komunikasi Organisasi	11
3. Disiplin Kerja Karyawan.....	17
B. Penelitian yang Relevan	20

C. Kerangka Pikir	21
D. Paradigma Penelitian	23
E. Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Desain Penelitian	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel	24
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Instrumen Penelitian	31
1. Kisi-kisi Instrumen	31
2. Hasil Uji Instrumen	31
a. Uji Validitas	32
b. Uji Reliabilitas	38
G. Teknik Analisis Data	39
1. Analisis Deskriptif	39
2. Pengujian Asumsi Klasik	40
a. Uji Normalitas	40
b. Uji Linearitas	40
c. Uji Multikolinieritas	41
d. Uji Heteroskedastisitas	41
3. Uji Hipotesis	42
a. Analisis Regresi Berganda.....	42
b. Uji t	42
c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	43
d. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R</i> ²).....	44

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	45
B. Karakteristik Responden	47
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
C. Deskripsi Variabel Penelitian	49
a. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	50
b. Deskripsi Variabel Komunikasi Organisasi	51
c. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	52
D. Pengujian Asumsi Klasik	53
1. Uji Normalitas	53
2. Uji Linieritas	54
3. Uji Multikolinieritas	54
4. Uji Heteroskedastisitas	55
E. Pengujian Hipotesis	56
1. Uji t (Signifikan Parsial)	57
2. Uji F (Uji Simultan)	58
3. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	59
F. Pembahasan.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Table	Halaman
1. Data Absensi Karyawan	4
2. Data Responden	29
3. Kisi-kisi Instrumen	31
4. <i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap I	32
5. <i>Rotated ComponentMatrix</i> Tahap I	34
6. <i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 2	35
7. <i>Rotated ComponentMatrix</i> Tahap 2	37
8. Hasil Uji Realibilitas	38
9. Rumus Kategorisasi	39
10. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin	47
11. Statistik Deskriptif Pendidikan Terakhir	48
12. Statistik Deskriptif Lama Bekerja	49
13. <i>Descriptive Statistic</i>	50
14. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	50
15. Kategorisasi Variabel Komunikasi Organisasi	51
16. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	52
17. Hasil Uji Normalitas	53

18. Hasil Uji Linieritas	54
19. Hasil Uji Multikolinieritas	55
20. Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda	56
22. Hasil Uji t	57
23. Hasil Uji Simultan (Uji-F)	58
24. Hasil Uji Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Paradigma Penelitian.....	23
---------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Awal	72
2. Hasil Uji CFA (Tahap 1)	77
3. Data Validitas dan Data Reliabilitas	78
4. Kuesioer Akhir	82
5. Hasil Uji CFA (Tahap 2)	87
6. Data Karakteristik Responden	88
7. Data Penelitian	92
8. Data Kategorisasi	103
9. Hasil Uji Reliabilitas	107
10. Hasil Karakteristik Responden	108
11. Rumus Perhitungan Kategorisasi	109
12. Hasil Uji Kategorisasi	111
13. Hasil Uji Deskriptif	112
14. Hasil Uji Normalitas	113
15. Hasil Uji Linieritas	114
16. Hasil Uji Multikolinieritas	115
17. Hasil Uji Heteroskedastisitas	116
18. Hasil Uji Regresi	117
19. Surat Keterangan Penelitian	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia. Potensi tersebut digunakan untuk mewujudkan peran sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif. Sehingga mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang ada dalam dirinya. Selain itu, potensi tersebut juga digunakan untuk mengelola sumber daya yang ada di sekelilingnya, seperti sumber daya alam dan sesama sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi karena semua kegiatan yang terjadi dikelola oleh manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dipilih untuk menjadi karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik. Setiap karyawan harus mengetahui bahwa sebuah perusahaan memiliki *rules of the game* yang harus diikuti oleh tim yang ada di dalamnya. Bagi perusahaan yang berorientasi laba (*profit*) maka sudah jelas tujuannya adalah mencapai laba. Perusahaan tersebut hanya akan menganggap karyawan adalah aset apabila karyawan tersebut dapat mengikuti aturan main yang ada dalam perusahaan dan dapat memberikan kontribusi untuk mencapai laba, apabila tidak maka perusahaan akan mencoret karyawan tersebut dari daftar aset karena dianggap tidak dapat memberikan kontribusi. Supaya tetap bisa dianggap menjadi aset perusahaan, mereka harus

membuktikan bahwa dirinya memiliki kualifikasi menjadi aset. Dengan cara tetap mengembangkan kemampuan diri sehingga dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja merupakan kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2003). Hubungan individu berupa pertukaran informasi ataupun bentuk komunikasi informal lainnya antar sesama karyawan bagian satu dengan bagian lainnya jarang terjadi, karena terbatasnya hubungan dan beda domisili, jarang melaksanakan rekreasi bersama, jarang bertemu dalam

forum *employee meeting* dengan pihak pimpinan, sehingga ada sebagian besar karyawan yang belum saling kenal secara *face to face* maupun dengan pihak pimpinan. Selain komunikasi, permasalahan yang seringkali dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja adalah disiplin kerja karyawan. Keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target yang diharapkan, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan. Kedisiplinan yang ditanamkan karyawan akan sangat memengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu upaya pemimpin untuk membuat karyawannya bekerja secara disiplin dan pemimpin tersebut juga harus dapat menunjukkan cara yang paling baik dan membantu karyawan bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sehari-harinya.

Permasalahan kinerja juga terjadi pada PT. Enggal Mumbul. PT. Enggal Mumbul bergerak di bidang peleburan kertas. Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan dan *supervisor* PT. Enggal Mumbul, diketahui bahwa kualitas kinerja yang merupakan jantung perusahaan mengalami naik turun setiap bulannya. Sebagai perusahaan manufaktur, salah satu ukuran kinerja karyawan pada PT. Enggal Mumbul adalah target *output* ataupun kuantitas produksi yang dihasilkan. Menurut Bapak Sugeng, *supervisor* lapangan dan penanggung jawab gudang, kinerja karyawan tidak selalu baik, bahkan ada beberapa yang menurun. Hal ini

terlihat dari beberapa tugas yang belum terselesaikan sesuai jadwal yang ditentukan. *Output* atau kuantitas produksi yang dihasilkan tidak mencapai target, sehingga berpengaruh terhadap laba yang dihasilkan PT. Enggal Mumbul tidak mencapai target. Keadaan dalam perusahaan menggambarkan aktivitas karyawan yang bekerja secara individual tanpa interaksi yang intens terhadap rekan kerja. Oleh karena itu, penyebaran informasi tidak merata. Hal ini menyebabkan informasi yang tidak jelas sehingga mempengaruhi proses dan penyelesaian tugas yang akhirnya mempengaruhi kinerja.

Permasalahan yang paling menonjol yaitu mengenai disiplin kerja karyawan dan komunikasi organisasi. Masih banyak karyawan PT. Enggal Mumbul yang mengabaikan jam kerja, istirahat lebih awal dari waktunya, sengaja memperpanjang waktu istirahat, dan terlambat masuk kerja. Hal ini terlihat jelas dari data presensi karyawan bulan Januari 2014 hingga April 2014:

Tabel 1. Data Presensi Karyawan PT. Enggal Mumbul Januari hingga April 2014

Bulan	Tepat Waktu	Terlambat
Januari	94,2%	5,8%
Februari	92,5%	7,5%
Maret	87,5%	12,5%
April	94,0%	6,0%

(Sumber: data PT. Enggal Mumbul, 2014)

Hasil lain dari wawancara beberapa karyawan dan Bapak Sugeng, diketahui bahwa untuk masalah komunikasi organisasi, secara umum dikatakan belum efektif, baik komunikasi formal maupun informal.

Komunikasi dikatakan efektif jika adanya timbal balik, sedangkan dalam PT. Enggal Mumbul komunikasi cenderung berlangsung searah, yaitu hanya dari informan, tanpa timbal balik dari penerima pesan. Hal ini terjadi baik antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama karyawan. Masih banyak karyawan PT. Enggal Mumbul yang belum mampu menerima dan menyampaikan pesan dengan baik, sehingga sering terjadi *miss communication*. Selain itu, interaksi dan komunikasi seperti obrolan jarang terjadi. Karyawan maupun atasan lebih banyak memilih untuk berdiam diri. Sehingga perintah dan tugas sering terganggu, seperti waktu penyelesaian tugas. Misalnya, rapat internal PT. Enggal Mumbul yang merupakan salah satu sarana komunikasi masih diabaikan oleh beberapa karyawan bahkan *supervisor* PT. Enggal Mumbul.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh permasalahan sebagai berikut:

1. Kualitas kinerja PT. Enggal Mumbul tidak stabil, tingkat kinerja naik turun setiap bulannya.
2. Karyawan PT. Enggal Mumbul bekerja secara individual, kurang kerja sama.

3. Interaksi antar rekan kerja dan atasan kurang, sehingga penyebaran informasi tidak jelas dan tidak merata.
4. Karyawan PT. Enggal Mumbul mengabaikan jam kerja yang menggambarkan buruknya disiplin kerja yang ada.
5. Rapat internal yang diadakan sering diabaikan oleh karyawan dan *supervisor* PT. Enggal Mumbul yang seharusnya mereka hadiri untuk membahas hal-hal penting menyangkut perusahaan, hanya beberapa yang menghadiri rapat.

C. Batasan Masalah

Pembahasan dalam penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Enggal Mumbul.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan adalah:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi yang diterapkan PT. Enggal Mumbul terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Enggal Mumbul?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Enggal Mumbul?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi yang diterapkan PT. Enggal Mumbul terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Enggal Mumbul.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Enggal Mumbul.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi semua pihak. Manfaat penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai sumber informasi untuk perusahaan mengenai pentingnya kinerja karyawan dan bagaimana mengelola komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan yang terjadi di perusahaan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

2. Bagi Pegawai

Sebagai tambahan informasi dan acuan tentang kinerja, bagaimana cara menyikapi peraturan disiplin kerja karyawan dan informasi tentang berkomunikasi secara efektif sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi bekal pengetahuan dan pengalaman secara nyata, terutama mengenai komunikasi organisasi, disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan atau bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2008). Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2001) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern.

Cascio (2003) mengemukakan kinerja merupakan suatu jaminan bahwa seseorang pekerja atau kelompok mengetahui apa yang diharapkannya dan memfokuskan kepada kinerja yang efektif. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Prawirosentono (2008) menyatakan bahwa ukuran-ukuran yang digunakan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan meliputi pemahaman dan penguasaan tugas, kebutuhan terhadap instruksi-instruksi pelaksanaan tugas, kemampuan dalam memecahkan masalah, ketelitian dalam tugas, efisiensi waktu, tenaga dan biaya dalam melaksanakan tugas, ketekunan dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, kemampuan dalam bekerja sendiri, tanggung jawab,

kepemimpinan, kecakapan dalam menggunakan peralatan, kemampuan memperbaiki peralatan kerja.

2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan meliputi kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan.

3. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu kerja meliputi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam kehadiran, ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kantor dan tingkat kehadiran.

4. Kerjasama dengan rekan kerja

Kerjasama dengan rekan kerja meliputi kemampuan bekerjasama didalam kelompok, kemampuan bekerja diluar kelompok, kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan dan kemampuan memberi bimbingan dan penjelasan kepada karyawan lini.

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005).

Strategi komunikasi diperlukan bagi setiap pimpinan dalam memberikan tanggung jawab kepada stafnya. Adapun strategi komunikasi dalam organisasi (Marquis dan Huston, 2010) adalah:

1. Manajer harus memahami struktur organisasi dan mengenali staf yang akan menjalankan keputusan yang dibuatnya.
2. Manajer harus berkonsultasi dengan bagian karyawan apabila ada informasi/komunikasi yang baru.
3. Komunikasi harus jelas, sederhana, dan pasti. Manajer bertanggung jawab untuk memastikan pesan yang diberikan staf agar dapat dipahami.
4. Manajer mencari umpan balik tentang komunikasi yang diberikan kepada staf agar dapat diterima dengan benar. Salah satu cara untuk melakukannya adalah meminta penerima mengulang komunikasi lanjutan dalam upaya menentukan komunikasi yang telah dijalankan.
5. Metode komunikasi multipel sebaiknya digunakan apabila pesan yang akan disampaikan penting.
6. Manajer tidak membebani pegawai dengan informasi yang tidak perlu. Informasi dan komunikasi saling bergantungan. Informasi bersifat formal, impersonal, serta tidak terpengaruh oleh emosi, nilai, ekspektasi, dan persepsi. Dilain hal, komunikasi melibatkan persepsi dan perasaan. Komunikasi tidak bergantung pada informasi dan dapat mewakili pengalaman bersama, pemimpin harus secara kontinu berkomunikasi dengan staf.

Menurut Tampubolon (2008), ada 3 (tiga) macam aspek komunikasi dalam kelompok kerja, yaitu jaringan kerja (*networks*),

keterbukaan dalam komunikasi (*open communication*), dan diskusi (*dialogue*).

1. Jaringan Kerja

Berdasarkan pengalaman dari penelitian para ahli perilaku keorganisasian, terdapat dua karakteristik jaringan kerja dalam suatu organisasi, yaitu jaringan kerja terpusat (*centralized network*), dan kebebasan pegawai dalam jaringan kerja (*decentralized network*). Jaringan kerja terpusat (*centralized network*) merupakan karakteristik komunikasi, di mana setiap anggota kelompok kerja dalam mengatasi dan memecahkan permasalahan diharuskan berkomunikasi melalui satu orang untuk membuat keputusan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. Pengertiannya, keputusan atas permasalahan dikendalikan oleh seseorang saja, biasanya atasan langsung dalam kelompok kerja. Kebebasan pegawai dalam jaringan kerja (*decentralized network*) adalah di mana setiap pegawai atau anggota kelompok kerja diberikan kebebasan berkomunikasi di antara sesama pegawai. Setiap pegawai dapat membuat keputusan setelah melakukan proses komunikasi sesuai kebutuhan bersama setelah semua pegawai yang lainnya setuju.

2. Komunikasi Terbuka

Komunikasi terbuka dilandasi oleh *data base* yang sama yang dipergunakan seluruh pegawai atau anggota organisasi. *Data base*

disusun berdasarkan informasi dari seluruh pegawai dan dipergunakan untuk semua pegawai dalam organisasi, baik secara lintas fungsional maupun berdasarkan semua tingkat hierarki dalam organisasi. Misalnya, suatu organisasi bisnis memberi kebebasan bagi semua level hierarki pegawai untuk mengetahui rugi laba perusahaan, tujuannya agar semua pegawai memahami dan turut aktif untuk mendukung pencapaian laba organisasi, dengan cara peningkatan disiplin kerja, melakukan pengawasan melekat, serta berpikir efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas sehingga pada akhirnya, target organisasi tersebut benar-benar dapat dicapai.

3. Dialog

Dialog merupakan proses komunikasi yang kreatif, yang didasari budaya dalam memecahkan permasalahan secara kolektif (*collaboration*), kelancaran (*fluidity*), saling percaya (*trust*), dan intensif berkomunikasi untuk mencapai tujuan bersama. Keadaan seperti demikian dapat dilakukan apabila didukung kapasitas sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi (*high education and experiences*). Umumnya, organisasi bisnis dengan profesionalisme tinggi selalu melakukan dialog agar ditemukan solusi secara kolektif pada setiap permasalahan di dalam kelompok kerja dan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui bahwa untuk mencapai komunikasi organisasi yang efektif, manusia-manusia perlu

mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi. Komunikasi menyangkut masalah hubungan manusia dengan manusia, maka suksesnya komunikasi ditentukan oleh manusia-manusia yang terlibat dalam proses komunikasi itu. Dalam hal ini dibutuhkan rasa keterbukaan dari pihak perusahaan kepada karyawan, adanya rasa saling menghormati antar karyawan, adanya kesadaran akan pentingnya komunikasi dan ketersediannya media untuk berkomunikasi.

Komunikasi organisasi adalah arus dari penyampaian informasi atau pesan didalam organisasi, maka komunikasi dapat dipahami dengan melihat sumber saluran komunikasi didalam organisasi baik formal maupun informal. Jenis arus komunikasi antara lain :

1. Komunikasi formal

Menurut Pace dan Faules (2006) saluran komunikasi formal terdiri dari:

- a. Komunikasi kebawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.

b. Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia).

c. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

d. Komunikasi lintas saluran

Komunikasi lintas saluran merupakan merupakan salah satu bentuk komunikasi organisasi dimana informasi diberikan melewati batas-batas fungsional atau batas-batas unit kerja, dan diantara orang-orang yang satu sama lainnya tidak saling menjadi bawahan atau atasan. Baik komunikasi horizontal maupun komunikasi lintas saluran mencakup hubungan lateral yang penting bagi komunikasi organisasi yang efektif.

2. Komunikasi informal, pribadi atau selentingan

Selentingan digambarkan sebagai metode penyampaian laporan rahasia dari orang ke orang yang tidak bisa diperoleh dari jalur biasa. Komunikasi informal cenderung mengandung laporan

rahasia tentang orang-orang dan peristiwa yang tidak mengalir melalui saluran perusahaan yang formal.

Menurut Ruslan (2005), indikator komunikasi organisasi yang efektif antara lain:

1. Adanya keterbukaan manajemen perusahaan terhadap para karyawan.
2. Saling menghormati antara pimpinan dan bawahan demi tercapainya tujuan utama perusahaan.
3. Adanya kesadaran dan pengakuan dari pihak perusahaan akan arti pentingnya suatu komunikasi timbal-balik dengan para karyawannya.
4. Adanya media komunikasi yang baik dalam perusahaan.

3. Disiplin Kerja Karyawan

Kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, tidak pada karyawan sebagai pribadi (Simamora, 2006).

Disiplin kerja karyawan memerlukan komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan

biasanya dilakukan oleh penyelia. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Rivai, 2004).

Menurut Rivai (2004), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja karyawan, yaitu :

1. Disiplin Retributif

Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3. Perspektif Hak-Hak Individu

Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif Utilitarian

Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Handoko (2003), terdapat tiga jenis tipe pembinaan disiplin :

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti beberapa standar dan

aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan disiplin kerja inipihak perusahaan akan mengantisipasi tindakan-tindakan yang mungkin akan terjadi yang dapat dikatakan disini bahwa disiplin lebih dititikberatkan pada awal-awal kegiatan sebagai tindakan pencegahan sebelum kesalahan terjadi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif aalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mebcoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Maksud dari pendisiplinan ini adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang dan bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Kegiatan disiplin korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut Simanjuntak (2001) dapat ditentukan melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- b. Kehadiran karyawan pada hari-hari kerja.
- c. Ketepatan jadwal masuk dan pulang kerja.

- d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan.
- e. Menaati prosedur kerja yang telah ditentukan.
- f. Melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam, diantaranya:

- 1. Purwanto (2013) yang meneliti Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Komunikasi Organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia) menyimpulkan bahwa variabel komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai koefisien beta standard 0,023 (positif).
- 2. Reza (2010) yang menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai t hitung 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009.
- 3. Mulyantomo (2012) yang meneliti tentang Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dominan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang dengan hasil penelitian menunjukkan t-hitung 3,428 dengan signifikansi 0,001

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

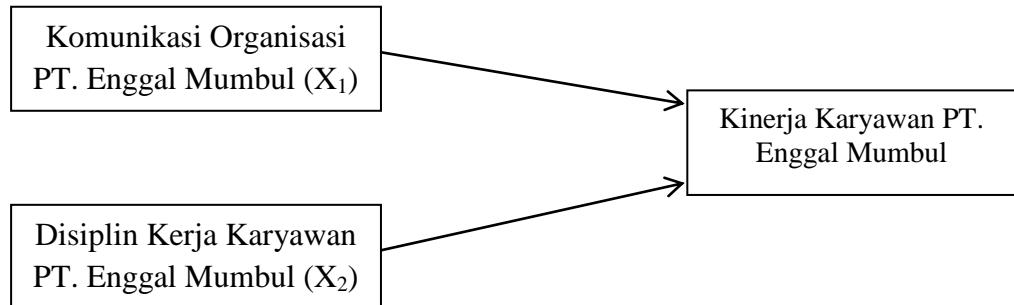
Komunikasi merupakan sarana utama dalam berinteraksi, termasuk interaksi dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mengelola dan mengontrol komunikasi dengan baik. Tidak hanya komunikasi formal, komunikasi informal juga harus dikelola dengan baik. Gangguan komunikasi dapat menghambat laju kinerja. Laju kinerja yang yang terhambat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak nyaman ataupun ada hal yang mengganggu proses kinerja, hendaknya disampaikan dengan terbuka kepada pimpinan untuk dimusyawarahkan solusi terbaiknya, demikian sebaliknya. Tidak hanya hal negatif, hal yang positif seperti kabar baik dan motivasi juga harus dikomunikasikan agar menemukan solusi terbaik yang disepakati bersama. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan kinerja yang optimal, harus ada komunikasi organisasi yang baik, yaitu saling menghormati, adanya timbal balik, dan tersedia media komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik dicirikan dengan timbal balik, dengan adanya timbal balik komunikasi bisa berjalan dengan baik dan mampu menunjang pencapaian kinerja yang optimal.

2. Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja karyawan merupakan kekuatan utama untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki aturan disiplin beserta *reward* dan *punishment*-nya. Namun pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang mengabaikan bahkan melanggar aturan disiplin tersebut. Keadaan ini yang mengganggu proses pencapaian tujuan dan terciptanya kinerja yang optimal. Kehadiran tepat waktu mempengaruhi kuantitas kinerja yang dihasilkan. Ketepatan penyelesaian tugas menentukan kinerja. Begitu juga dengan ketaatan terhadap peraturan, ketaatan terhadap prosedur kerja, dan melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai peraturan.

Disiplin kerja karyawan akan berdampak positif apabila perusahaan mampu mengelolanya. Namun sebaliknya, disiplin akan bersifat merusak dan berdampak buruk apabila perusahaan tidak mampu menangani dan mengelola aturan dan pelaksanaan yang terjadi dengan baik. Karyawan akan merasa tidak nyaman bahkan terkekang dengan aturan disiplin yang terlalu ketat. Untuk itu, agar proses yang terjadi dalam perusahaan tetap berjalan dengan baik, perusahaan harus mengelola dan menyesuaikan aturan disiplin dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan. Apabila disiplin kerja mampu dikelola, kinerja tidak terganggu dan perusahaan mampu mencapai tujuan dengan baik.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir dan kajian teori, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H_1 : Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_3 : Komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di PT. Enggal Mumbul yang berada di Jalan Kudus-Pati Kilometer 7,5 Terban, Jekulo, Kudus. Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 7 Agustus 2014 sampai 15 Agustus 2014.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Indikator kinerja karyawan PT. Enggal Mumbul adalah: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan kerjasama dengan rekan kerja. Kualitas pekerjaan diukur dengan

tingkat pemahaman dan penguasaan tugas, tingkat kebutuhan terhadap instruksi-instruksi pelaksanaan tugas, kemampuan karyawan PT. Enggal Mumbul dalam memecahkan masalah, dan tingkat ketelitian dalam tugas. Kuantitas pekerjaan diukur dengan tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan dan tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan. Ketepatan waktu kerja diukur dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam kehadiran, ketepatan waktu dalam istirahat dan pulang kantor dan tingkat kehadiran karyawan. Kerjasama dengan rekan kerja diukur dengan kemampuan karyawan PT. Enggal Mumbul dalam bekerjasama didalam kelompok, kemampuan bekerja diluar kelompok, kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan dan tingkat kemampuan memberi bimbingan dan penjelasan kepada karyawan lini.

2. Variabel Independen

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi dan disiplin kerja. Masing-masing variabel tersebut mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

a. Komunikasi organisasi (X_1)

Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian informasi yang terjadi dalam suatu organisasi dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Efektivitas komunikasi organisasi merupakan keberhasilan seseorang komunikator dalam proses

penyampaian informasi yang ada pada PT. Enggal Mumbul diukur dengan indikator: adanya keterbukaan, saling menghormati, adanya kesadaran dan pengakuan pentingnya timbal balik, dan media komunikasi yang baik. Keterbukaan diukur dengan bagaimana atasan menginformasikan mengenai tugas dan kebijakan yang ada di PT. Enggal Mumbul dan bagaimana atasan mengkomunikasikan hasil kerja kepada karyawan yang bersangkutan. Saling menghormati diukur dengan seberapa mudah karyawan PT. Enggal Mumbul berkomunikasi dengan atasan dan keberanian karyawan mengkomunikasikan kendala yang dialami terjadi dan dialami. Kesadaran dan pengakuan pentingnya timbal balik diukur dengan tingkat kepercayaan karyawan PT. Enggal Mumbul terhadap rekan kerja dalam melakukan pekerjaan dan tingkat koordinasi serta kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya media komunikasi yang baik diukur dengan bagaimana penyebaran informasi antar lintas saluran dan anggapan pentingnya informasi antar lintas saluran untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. Disiplin kerja karyawan (X₂)

Disiplin kerja karyawan adalah suatu usaha dari karyawan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Disiplin kerja karyawan PT. Enggal Mumbul diukur dengan indikator: kehadiran, ketepatan, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan

terhadap prosedur kerja dan melaksanakan tugas dan kewajiban. Kehadiran diukur dengan anggapan karyawan PT. Enggal Mumbul akan pentingnya absensi kehadiran dalam menegakkan disiplin kerja, karyawan hadir tepat waktu setiap hari jam kerja, dan pulang dari kantor sesuai jam kantor. Ketepatan jadwal diukur dengan tingkat penyelesaian tugas tepat waktu dengan tanggung jawab sesuai waktu yang telah ditentukan dan tingkat keterlibatan karyawan dalam memeberikan kontribusi dalam setiap kegiatan. Ketaatan terhadap prosedur diukur dengan tingkat pengaruh peraturan disiplin yang ditetapkan terhadap motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, intensitas pemberian saran dan arahan dari pimpinan, dan tingkat kesediaan karyawan PT. Enggal Mumbul dalam menerima sanksi jika melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan. Ketaatan terhadap prosedur kerja diukur dengan dengan tingkat ketaatan karyawan PT. Enggal Mumbul pada peraturan yang telah ditetapkan dan upaya mencegah pelanggaran. Melaksanakan tugas dan kewajiban diukur tingkat penyelesaian tugas tepat waktu dan melakukan kewajiban sesuai jadwal yang telah ditentukan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Enggal Mumbul yang berjumlah 215 orang dan *supervisor* yang berjumlah 10 orang.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2005) adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah tipe pengambilan sampel secara acak, peneliti akan memilih sampel secara acak pada karyawan PT. Enggal Mumbul dengan mengambil karyawan secara *random* yang menempati nomor ganjil berdasarkan nomor urut data daftar nama karyawan yang dimiliki perusahaan dari total 215.

Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi, dapat digunakan rumus slovin (Umar, 2004), sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\
 n &= \frac{215}{1+215(0,05)^2} \\
 n &= \frac{215}{1+0,5375} \\
 n &= \frac{215}{1,5375} \\
 n &= 139,83 = 140
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

(e = 0,05)

Jadi sampel dari penelitian ini adalah 140 karyawan. Untuk memperkuat data, *supervisor* yang berjumlah 10 orang juga melengkapi angket penilaian karyawan tersebut. Satu *supervisor* mengisi angket 14 karyawan. Data responden penelitian ini adalah:

Tabel 2. Data Responden, Karyawan PT. Enggal Mumbul

Supervisor	Karyawan (Bawahan yang Dinilai)
Sugeng	Handy, Tanto, Hendryansyah, Angga, Wira, Nata, Darfa, Asahuni, Widi, Anton, Liyus, Agus S, Bandi, Rizal.
Kukuh	Sunarto, Maskadi, Novan, Riki, Leo, Roni, Candra, Rinaldi, Ahmad, Krisyanto, Adi, Raharjo, Paulus, Iwan.
Agustiawan	Elo, Tyo, Saki, Rasyid, M. Yusuf, Romi, Galih, Rafael, Kristianto, Ibrahim, Amin, Sugianto, Riri, Prasetyo.
Mulyono	Deddy, Dian, Irawan, Sarito, Wido, Narno, Debbi, Agus B, Hendrianto, Alif, Akbar, Rahman, Agung, Setyo.
Alfian	Usman, Arvi, Nasir, Alwi, Hilman, Abdu, Nasrullah, Fariz, Fauzi, Ade P, Aditya K, Adi W, Wirawan, Aga.
Aulia	Budi, Agung P, Andi, Agus, Supriadi, Akberto, Ali S, Rawanto, Alen, Andra, Umar, Anton D, Aliph, Johan.
Zulfikar	Antonius, Raditya, Ardi, Aris M, Arga, Arif, Setyawan, Sastro, Maryono, Bekti, Arvianto, Atid, Veka, Aziz Z.
Lindra	Beben, Bagus, Bambang, Kurnia, Bayu, Febri, Novi, Surmawi, Kipli, Sutono, Nasir, Supranoto, Cecep, Charles.
Damas	Yogi, Delba, Fajri, Bowo, Drajat, Eko A, Fani, Galang, Ading, Zaini, Hariswan, Jahriandi, Jaya, Heru.
Imam	Nazar, Indra, Jefri, Isarudin, Nugroho, Leman, Sasmito, Mahmudi, Nizar, Padhil, Randi, Busroni, Tugino, Sakti.

(Sumber: Data PT. Enggal Mumbul, 2014)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja karyawan, komunikasi organisasi dan disiplin kerja. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan Skala Likert dengan skala 1 sampai 5. Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut: 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=kurang setuju, 4=setuju, dan 5= sangat setuju.

Kuesioner terdiri dari dua bagian: Bagian pertama adalah pertanyaan yang berisi karakteristik demografis atau pengukuran responden antara lain: nama, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Bagian kedua adalah pertanyaan maupun pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian.

Variabel kinerja karyawan dan disiplin karyawan akan diisi oleh dua kelompok responden. Responden yang pertama yaitu karyawan PT. Enggal Mumbul dan responden yang kedua adalah *supervisori* dari karyawan yang bersangkutan. Hal ini dilakukan untuk memperkuat validitas data. Untuk variabel komunikasi organisasi hanya diisi oleh responden karyawan PT. Enggal Mumbul karena yang dinilai adalah komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan.

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen penelitian terdiri dari beberapa indikator yang sesuai dengan butir-butir pernyataan pada angket/kuesioner, kisi-kisi instrumen penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kinerja karyawan (Prawirosentono, 2008)	Kualitas pekerjaan	K1,K2,K3
		Kuantitas pekerjaan	K4,K5,K6
		Ketepatan waktu kerja	K7,K8,K9, K10
		Kerjasama dengan rekan kerja	K11,K12
2	Komunikasi organisasi (Ruslan, 2005)	Keterbukaan	KO1,KO2
		Saling menghormati	KO3,KO4
		Kesadaran dan pengakuan pentingnya timbal balik	KO5,KO6
		Media komunikasi yang baik	KO7,KO8
3	Disiplin kerja karyawan (Simanjuntak, 2001)	Kehadiran	D1,D2,D3
		Ketepatan	D4,D5
		Ketaatan terhadap peraturan	D6,D7,D8
		Ketaatan terhadap prosedur kerja	D9,D10
		Melaksanakan tugas dan kewajiban	D11,D12

2. Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, hasil uji instrumen dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA akan menghasilkan suatu model, dan dari model tersebut dapat diuji validitasnya. Adapun metode estimasi yang digunakan dalam CFA adalah metode dengan data yang diperoleh sebagai data ordinal berdasarkan skala Likert (1-5). CFA digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengonfirmasikan sebuah konstruk atau variable (Ghozali, 2005).

Hasil Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. KMO and Bartlett's Test tahap 1

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.594
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df	1947.197 496
	Sig.	.000

(Sumber: Data Primer Diolah 2014)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA)

adalah 0,594, nilai ini lebih besar dari 0,50; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 5. Rotated Component Matrix tahap 1

a

	Component		
	1	2	3
K1		.878	
K2		.883	
K3		.924	
K4		.856	
K5		.819	
K6		.825	
K7		.913	
K8		.453	
K9		.893	
K10		.867	
K11		.782	
K12		.437	
KO1			.792
KO2			.802
KO3			.838
KO4			.852
KO5			.461
KO6			.824
KO7			.871
KO8			.797
D1	.934		
D2	.949		
D3	.953		
D4	.946		
D5	.928		
D6	.487		
D7	.851		
D8	.912		
D9	.942		
D10	.910		
D11	.872		
D12	.822		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa, item Kinerja 1, Kinerja 2, Kinerja 3, Kinerja 4, Kinerja 5, Kinerja 6, Kinerja 7, Kinerja 8, Kinerja 9, Kinerja 10, Kinerja 11, dan Kinerja 12, merupakan indikator dari Kinerja Karyawan yang mengelompok pada faktor 2. Item Komunikasi Organisasi 1, Komunikasi Organisasi 2, Komunikasi Organisasi 3, Komunikasi Organisasi 4, Komunikasi Organisasi 5, Komunikasi Organisasi 6, Komunikasi Organisasi 7, dan Komunikasi Organisasi 8,

merupakan indikator dari variabel Komunikasi Organisasi yang mengelompok pada faktor 3. Item Disiplin 1, Disiplin 2, Disiplin 3, Disiplin 4, Disiplin 5, Disiplin 6, Disiplin 7, Disiplin 8, Disiplin 9, Disiplin 10, Disiplin 11, dan Disiplin 12 merupakan indikator dari variabel Disiplin Kerja yang mengelompok pada faktor 1.

Meskipun semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, masih ada pertanyaan yang tidak valid. Item Kinerja 8, Kinerja 12, Komunikasi Organisasi 5, dan Disiplin 6 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,50.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.710
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	1819.272 378 .000

(Sumber: Data Primer Diolah 2014)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA)

adalah 0,710 angka ini naik setelah dikurangi nilai yang gugur, ini berarti data menjadi lebih baik dan lebih valid lagi. Nilai 0,710 lebih besar dari 0,50 ; ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 7. Rotated Component Matrix tahap 2

	Component		
	1	2	3
K1		.874	
K2		.880	
K3		.925	
K4		.856	
K5		.836	
K6		.828	
K7		.919	
K9		.894	
K10		.877	
K11		.788	
KO1			.804
KO2			.799
KO3			.849
KO4			.870
KO6			.814
KO7			.875
KO8			.792
D1	.939		
D2	.953		
D3	.955		
D4	.947		
D5	.922		
D7	.847		
D8	.908		
D9	.940		
D10	.915		
D11	.873		
D12	.828		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap komponen diatas 0,50, artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai imdikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Dalam penelitian reliabilitas diukur dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan membandingkan hasilnya terhadap pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2005).

Hasil perhitungan uji reliabilitas:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0, 964	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,922	Reliabel
Disiplin Kerja	0,980	Reliabel

(Sumber: Data Primer Diolah 2014)

Hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa instrumen untuk mengukur ketiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas lebih besar dari 0,7.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS versi 19.0. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini deskripsi variabel dinyatakan dalam tiga kategori yaitu, tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 9. Rumus Kategorisasi

Kategori	Keterangan
Tinggi	$X \geq M + Sd$
Sedang	$M - Sd \leq X < M + Sd$
Rendah	$X < M - Sd$

(Azwar, 2004)

Keterangan:

M : Mean

Sd : Standart deviasi

X : Jumlah skor

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* (Nugroho, 2005) dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig(2-tailed)* $> \text{level of significant}$ ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a ditolak.
- 2) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp. Sig(2-tailed)* $< \text{level of significant}$ ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_0 diterima.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2005). Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linearitas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linearitas merupakan data linear maka digunakan analisis regresi linear. Sebaliknya jika

hasil uji linearitas merupakan data yang tidak linear maka analisis regresi yang digunakan non linear. Untuk mengujinya dilakukan dengan uji F penyimpangan data dari garis linear (*deviation from linearity*) yang digunakan untuk memprediksi model. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikansi uji regresi menunjukkan hasil > 0.05 maka disimpulkan korelasi yang diuji mempunyai model linear.

c. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005). Uji multikolineritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal (Nugroho, 2005) antara lain:

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolineritas.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variable independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolineritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar

satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan metode scatterplot.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (komunikasi dan disiplin) terhadap variabel dependen (kinerja). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + (b_1 X_1) + (b_2 X_2) + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
A	= Konstanta
b_1, b_2	= Koefisien Regresi
X_1	= Komunikasi
X_2	= Disiplin
E	= Error Term

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 \leq 0$, artinya variabel komunikasi (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y)

$H_{a1} : \beta_1 > 0$, artinya variabel komunikasi (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y)

2) $H_{02} : \beta_2 \leq 0$, artinya variabel disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y)

$H_{a2} : \beta_2 > 0$, artinya variabel konflik disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y)

Kriteria keputusan dari hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 atau taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan ($dk = N - 2$).

(Sugiyono, 2005)

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yaitu komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Rumusan hipotesis untuk uji F adalah sebagai berikut:

1) $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya komunikasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2) $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Kriteria keputusan uji F hitung adalah sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

2) Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

(Sugiyono, 2005)

d. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kudus adalah kota yang terkenal dengan produk kayunya. Selain produksi kayu, Kudus juga terkenal dengan produksi kertas. PT. Enggal Mumbul merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang peleburan kertas yang ada di Kudus. Perusahaan ini masih terus mengembangkan perusahaannya. PT. Enggal Mumbul, beralamat di Jalan Kudus-Pati Kilometer 7,5 Terban, Jekulo, Kudus.

PT. Enggal Mumbul berdiri pada tahun 2005. Banyak pekerja yang telah bersama PT. Enggal Mumbul sejak awal perusahaan didirikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *supervisor* bagian produksi, Sugeng, diketahui bahwa perusahaan ini merupakan PT peleburan kertas skala kecil. Perusahaan ini melakukan kegiatan produksi dengan gambaran singkat prosedur, yaitu menampung dan memilah kertas bekas yang masih layak, kemudian dilebur menjadi bubur kertas. Bubur kertas tersebut kemudian dicetak ulang. Hasil dari pencetakan tersebut kemudian dikirim ke perusahaan yang bekerjasama dengan PT. Enggal Mumbul. Pengiriman dilakukan dengan menggunakan angkutan truk milik PT. Enggal Mumbul ke kota Bandung dan Surabaya.

Selain karyawan bagian produksi, PT. Enggal Mumbul juga memiliki karyawan lain, diantaranya karyawan bagian kantor, administrasi, gudang, teknisi, OB, dan Supir. Selain alat yang digunakan

untuk proses produksi, PT. Enggal Mumbul juga memiliki angkutan truk yang berjumlah sekitar 10 truk. Truk-truk ini digunakan untuk mengangkut barang mentah sebelum diproduksi dan mengirim hasil produksi kepada perusahaan yang bekerjasama dengan PT. Enggal Mumbul.

PT. Enggal Mumbul sedang dalam masa peningkatan pengolahan limbah. Perusahaan ini terus mengembangkan dan mencari solusi pengolahan limbah yang tepat. Selain itu, permasalahan kinerja karyawan juga terus diperhatikan dalam rangka mencapai target optimum perusahaan. Hal ini berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan yang dirangkum dalam visi dan misi PT. Enggal Mumbul.

Adapun visi dan misi PT. Enggal Mumbul yaitu:

VISI

Menjadi produsen kertas yang terintegrasi, berwawasan lingkungan dan kuat dalam persaingan global.

MISI

1. Menghasilkan produk yang bermutu dan mampu bersaing di pasar bebas.
2. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi yang berkesinambungan.
3. Berorientasi pada keuntungan dan memberikan kesejahteraan karyawan serta peduli terhadap masyarakat sekitar.
4. Peduli terhadap kelestarian lingkungan serta mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja.

5. Membuat produk kertas bermutu, mencegah pencemaran Lingkungan dan mengutamakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

B. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang bekerja di PT. Enggal Mumbul sesuai jumlah sampel 140 karyawan dan 10 *supervisor*. *Supervisor* mengisi data diri karyawan yang dinilai. Karakteristik responden penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Karakteristik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	140	100,0
	Total	140	100,0

(Sumber: Data Primer Diolah 2014)

Pada tabel di atas semua responden PT. Enggal Mumbul berjenis kelamin laki-laki dan berjumlah 140 responden (100%). Semua karyawan yang bekerja di PT. Enggal Mumbul berjenis kelamin laki-laki. PT. Enggal Mumbul hanya mempekerjakan karyawan berjenis kelamin laki-laki karena jenis pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan proses produksi yang membutuhkan tenaga yang kuat sehingga hanya mempekerjakan laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir digunakan untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempuh karyawan PT. Enggal Mumbul. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 11. Statistik Deskriptif Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	3	2,1
2.	SMP	20	14,3
3.	SMA	117	83,6
Total		140	100,0

(Sumber: Data Primer Diolah 2014)

Berdasarkan hasil yang disajikan, persentase pendidikan responden paling banyak yang ada di PT. Enggal Mumbul adalah SMA dengan jumlah 83,6%. Responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 14,3%. Responden dengan pendidikan terakhir SD berjumlah 2,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Enggal Mumbul mayoritas berpendidikan SMA dan paling sedikit berada pada tingkat SD.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Statistik Deskriptif Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Percentase (%)
1.	0-11 Bulan	16	11,4
2.	1-2 Tahun	25	17,9
3.	3-4 Tahun	66	47,1
4.	> 5 Tahun	33	23,6
Total		140	100,0

(Sumber: Data Primer Diolah 2014)

Berdasarkan hasil tabel di atas, persentase responden dengan lama bekerja paling banyak adalah responden dengan masa kerja 3-4 tahun dengan jumlah 47,1%. Responden dengan masa kerja lebih dari lima tahun berjumlah 23,6%. Responden dengan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 17,9%. Responden dengan masa kerja 0-11 bulan berjumlah 11,4%. Dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan terbanyak adalah 3-4 tahun.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi atas variabel-variabel penelitian secara statistik berupa nilai rata-rata (*mean*), maksimal, minimal, dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Karyawan	140	28.00	47.50	38.8071	2.87046
Komunikasi_Organisasi	140	14.00	34.00	24.5000	4.20431
Disiplin_Kerja	140	30.50	44.50	38.5929	2.20577
Valid N (listwise)	140				

(Sumber: Data Primer Diolah 2014)

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil olah data di atas, ditemukan nilai mean dan standar deviasi untuk menghitung pengkategorian variabel-variabel yang digunakan, dalam penelitian ini yaitu, kinerja karyawan, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja menggunakan rumus pengkategorian Azwar (2004) pada Tabel 9.

a. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data, yakni menggunakan dua responden, karyawan dan atasan dengan masing masing pertanyaan berjumlah 10 pertanyaan. Kemudian diambil nilai dari angka yang didapat dari penghitungan nilai rata-rata jumlah dari karyawan dan atasan. Adapun hasil kategorisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	$X \geq 41,68$	21	15,0
2.	Sedang	$35,94 \leq X < 41,68$	105	75,0
3.	Rendah	$X < 35,94$	14	10,0
Total			140	100,0

(Sumber: Data Primer Diolah 2014)

Berdasarkan informasi dari tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden baik dari karyawan maupun atasan yang telah diambil nilai rata-ratanya memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan pada kategori sedang yaitu berjumlah 75%. Pada kategori tinggi 15%. Pada kategori rendah 10%. Dengan data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Enggal Mumbul rata-rata masuk dalam kategori sedang dan masih 10% rendah.

b. Deskripsi Variabel Komunikasi Organisasi (X_1)

Variabel komunikasi organisasi diukur dengan menggunakan tujuh butir pertanyaan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung di dalam PT. Enggal Mumbul, yaitu komunikasi terhadap atasan dan komunikasi dengan sesama karyawan. Adapun hasil kategorisasi untuk variabel komunikasi organisasi adalah:

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Komunikasi Organisasi

No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Tinggi	$X \geq 28,70$	22	15,7
2.	Sedang	$20,30 \leq X < 28,70$	97	69,3
3.	Rendah	$X < 20,30$	21	15,0
Total			140	100,0

(Sumber: Data Primer Diolah 2014)

Berdasarkan informasi dari tabel di atas, diketahui bahwa komunikasi organisasi yang ada di PT. Enggal Mumbul masuk kedalam kategori sedang yaitu dengan jumlah responden 69,3%. Responen yang memberikan penilaian komunikasi organisasi dengan kategori tinggi

berjumlah 15,7%, sedangkan responden yang memberikan penilaian dengan kategori rendah sebanyak 15%.

c. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data, yakni menggunakan dua responden, karyawan dan atasan. Butir pertanyaan untuk karyawan berjumlah 11 pertanyaan dan untuk atasan berjumlah 9 pertanyaan. Adapun hasil kategorisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	$X \geq 40,80$	21	15,0
2.	Sedang	$36,39 \leq X < 40,80$	98	70,0
3.	Rendah	$X < 36,39$	21	15,0
Total			140	100,0

(Sumber: Data Primer Diolah 2014)

Berdasarkan informasi dari tabel di atas, diketahui bahwa disiplin kerja yang ada di PT. Enggal Mumbul dominan masuk kedalam kategori sedang dengan jumlah 70%, responden yang memberikan penilaian disiplin kerja dengan kategori tinggi hanya 15%, dan responden yang memberikan penilaian dengan kategori rendah sebanyak 15%.

D. Pengujian Asumsi Klasik

Analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu, komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen, kinerja karyawan. Pada teknik analisis regresi linier berganda digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data model regresi data memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria penerimaan normalitas adalah jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2005). Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,441	Normal
Komunikasi Organisasi	0,393	Normal
Disiplin Kerja	0,560	Normal

(Sumber: Data Primer Diolah, 2014).

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

2. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2005). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kinerja Karyawan→Komunikasi Organisasi	0,060	Linier
Kinerja Karyawan→Disiplin Kerja	0,211	Linier

(Sumber: Data Primer Diolah, 2014).

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara

variabel independen (Ghozali, 2005). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komunikasi Organisasi→ Disiplin Kerja	0,866	1,155	Tidak ada korelasi

(Sumber: Data Primer Diolah, 2014)

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas atau tidak ada korelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 20. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
X1 → Y	0,694	Bebas heteroskedastisitas
X2 → Y	0,312	Bebas heteroskedastisitas

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diujikan. Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat sebelumnya maka menggunakan statistik uji regresi linear berganda.

Berikut ini hasil dari uji hipotesis:

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	Sig.
Komunikasi Organisasi	0,241	5,255	0.000
Disiplin Kerja	0,609	6,966	0.000
Konstanta	9,389	2,987	0.003
$F_{hitung} = 59,484$			
$R = 0,682$			
$R^2 = 0,465$			
$Adjusted R^2 = 0,457$			

(Sumber: Data Primer Diolah, 2014)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,398 + 0,241X_1 + 0,609X_2$$

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t (Signifikan Parsial)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Tabel 22. Hasil Uji t

Variabel		Harga t		Sig.	Keterangangan
		t_{hitung}	t_{tabel}		
Komunikasi Organisasi	0,241	5,255	1,977	0,000	Positif dan signifikan
Disiplin Kerja	0,609	6,966	1,977	0,000	Positif dan signifikan

(Sumber: Data Primer Diolah, 2014)

Hipotesis diterima jika, nilai signifikansi kurang dari 0,05, t_{hitung} kurang dari t_{tabel} dan koefisien regresi bernilai positif. Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengujian hipotesis: komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t_{hitung} (5,255) > t_{tabel} (1,977) dan koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terbukti.

- b. Pengujian hipotesis: disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05 dengan nilai t_{hitung} (6,966) > t_{tabel} (1.977) dan koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terbukti.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel komunikasi organisasi dan disiplin kerja memiliki F hitung sebesar 59,484 dengan nilai signifikan 0,000. Dari nilai ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti. Hasil Uji-F pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 23. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

R	R^2	Df	Harga F		Sig.
			Hitung	Tabel	
0,682	0,465	2:139	59,484	3,06	0,000

(Sumber: Data Primer Diolah, 2014)

3. Pengujian Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 24. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R ²	Adjusted R ²
Kinerja karyawan	0,682	0,465	0,457

(Sumber: Data Primer Diolah, 2014)

Hasil uji *Adjusted R²* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi dan disiplin kerja sebesar 45,7%, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Enggal Mumbul. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan PT. Enggal Mumbul. Hal ini sesuai dengan indikasi yang ada di latar belakang menyangkut komunikasi organisasi yang kurang efektif menjadi salah satu sebab kinerja yang tidak stabil. Berdasarkan nilai hasil angket yang diperoleh, diketahui bahwa penyampaian informasi tentang hasil kerja karyawan adalah instrumen yang mendapat nilai paling kecil. Dengan

demikian, masalah yang paling utama dalam komunikasi organisasi PT. Enggal Mumbul adalah penyampaian informasi hasil kerja terhadap karyawan yang bersangkutan.

Oleh karena itu, karyawan tidak mengetahui bagaimana kinerjanya, sehingga tidak ada dorongan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi PT. Enggal Mumbul yang paling buruk terletak pada indikator keterbukaan. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung bernilai 5,255. Hasil uji t untuk variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Purwanto (2013) yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan akan optimal dengan adanya komunikasi organisasi yang efektif dengan koefisien beta standard 0,023 (positif).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja karyawan PT. Enggal mumbul berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan data yang ada di latar belakang, bahwa banyak terjadi masalah menyangkut disiplin kerja karyawan PT. Enggal Mumbul. Hal ini terlihat dari hasil nilai angket yang paling rendah yaitu pada kontribusi karyawan dalam setiap kegiatan, sehingga *output* yang dihasilkan tidak sesuai target. Masalah utama menyangkut disiplin kerja karyawan PT. Enggal

mumbul adalah rendahnya kontribusi karyawan dalam setiap kegiatan. Selain itu, terjadi masalah tentang hadir tepat waktu, data menunjukan bahwa butir pernyataa hadir tepat waktu menunjukan nilai yang kecil, artinya masih ada karyawan PT. Enggal Mumbul yang terlambat, sehingga waktu penyelesaian tugas berkurang dan menyebabkan kuantitas kerja berkurang. Hal ini menunjukan bahwa masalah utama disiplin kerja karyawan PT. Enggal Mumbul terletak pada indikator kehadiran dan ketepatan.

Tingginya disiplin kerja karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel disiplin kerja karyawan terhadap kinerja sebesar 0,000. t hitung sebesar 6,966. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian Reza (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,222 dan nilai t hitung 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi organisasi dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Enggal Mumbul. Informasi hasil kinerja karyawan yang

tidak disampaikan secara terbuka kepada karyawan yang bersangkutan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil kinerja bisa menjadi ukuran pencapaian kinerja dan dijadikan motivasi untuk pencapaian yang lebih baik dari hasil sebelumnya. Bersamaan dengan itu, disiplin kerja karyawan PT. Enggal Mumbul juga menyebabkan tingkat pencapaian kerja yang kurang optimal. Terlambat datang bekerja dan kurang berkontribusi dalam setiap kegiatan mempengaruhi *output* yang dihasilkan.

Komunikasi organisasi yang diterapkan PT. Enggal Mumbul memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keterbukaan atasan, media komunikasi yang baik dan komunikasi organisasi yang efektif akan membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Disiplin kerja karyawan PT. Enggal Mumbul juga berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan, karena disiplin kerja yang berlaku akan mempengaruhi tingkat optimal pencapaian kinerja.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja karyawan lebih besar daripada komunikasi organisasi. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien regresi disiplin kerja karyawan 0,609 sedangkan nilai koefisien regresi komunikasi organisasi adalah 0,241. Hal ini konsisten dengan penelitian Mulyantomo (2012) menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja dominan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung 3,428 dengan signifikansi 0,001.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Karakteristik karyawan mengenai komunikasi organisasi sebagian besar masuk dalam kategori sedang dengan rata-rata sebesar 69,3%, tingkat disiplin kerja karyawan sebagian besar masuk dalam kategori sedang dengan rata-rata sebesar 70%, dan tingkat kinerja karyawan sebagian besar masuk dalam kategori sedang dengan rata-rata sebesar 75%.
2. Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 5,255 dengan signifikansinya 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,241. Semakin tinggi keberlangsungan dan efektivitas komunikasi organisasi yang ada di PT. Enggal Mumbul maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 6,966 dengan signifikansinya 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,609. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan PT. Enggal Mumbul maka kinerja karyawan akan semakin baik.
4. Komunikasi organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan nilai F_{hitung}

sebesar 59,484 dengan signifikansi sebesar 0,000. Terlihat bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Semakin tinggi komunikasi organisasi yang berlangsung dan disiplin kerja karyawan PT. Enggal Mumbul maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresinya yaitu $Y = 9,398 + 0,241X_1 + 0,609X_2$

5. Hasil uji *adjusted R²* pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Enggal Mumbul dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan disiplin kerja karyawan sebesar 45,7% sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Enggal Mumbul
 - a. Mengacu pada tingkat efektivitas komunikasi organisasi perusahaan yang masuk dalam kategori sedang, sebaiknya perusahaan lebih mengembangkan dan meningkatkan komunikasi organisasi yang ada di perusahaan terutama dalam hal penyampaian informasi tentang hasil kerja karyawan untuk menjadi motivasi peningkatan kinerja. Dengan adanya komunikasi organisasi yang efektif diharapkan karyawan lebih memahami tugas yang diberikan. Perusahaan memberikan informasi secara merata kepada setiap karyawan, termasuk penjelasan kebijakan-kebijan yang ada dalam perusahaan.

Perusahaan menugaskan atasan untuk memberikan pengarahan kepada karyawan dan mengintesifkan komunikasi baik atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan rekan kerja. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan bahkan menghilangkan komunikasi organisasi dengan kategori rendah yang masih mencapai 10%, diharapkan dengan komunikasi norganisasi yang tinggi dapat membangun kerjasama yang baik dan hubungan interpersonal yang baik serta membantu meningkatkan kinerja. Mengadakan *outbond* bersama dengan karyawan dan saling mendukung antar rekan kerja. Melakukan *training* terhadap supervisor untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan dan menciptakan keharmonisan dalam lingkungan kerja.

- b. Mengacu pada tingkat disiplin kerja karyawan yang masuk dalam kategori sedang, sebaiknya perusahaan memerhatikan hal yang menyangkut disiplin terutama yang terlihat masih sangat rendah pada butir kontribusi karyawan dalam setiap kegiatan. Selain itu, perusahaan juga memerhatikan peraturan perusahaan, aspek perusahaan, perilaku supervisor, pekerjaan dan kondisi kerja, serta perilaku rekan kerja. Perusahaan dapat memertahankan aturan disiplin yang disanggupi karyawan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam peraturan disiplin kerja sebaiknya melakukan *reward and punishment*, dengan ini diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk menjalankan aturan disiplin yang berlaku. Hal ini diharapkan

meningkatkan bahkan menghilangkan disiplin kerja dengan kategori rendah yang masih mencapai 15%. Selain itu parusahaan juga harus melakukan evaluasi kerja, melihat masa kerja dan kemampuan bagi karyawan yang siap untuk dipromosikan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga kinerja karyawan pada PT. Enggal Mumbul bisa lebih meningkat.
- b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang komunikasi organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Mumbul agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2004). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw – Hill.
- Ghozali, Imam. (2005). *Applikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marquis dan Huston. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Teori dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Widyawati dan Handayani. Jakarta. Edisi 4. EGC
- Mulyantomo, Edy. (2012). “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, Nomor 1
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Pace, R Wayne dan Faules, Don F. (2006). *Komunikasi Organisasi (strategi meningkatkan kinerja perusahaan)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE

Purwanto, Sony Bagus. (2013). “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 11, No. 1

Reza, Regina Aditya. (2010). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 2, No. 1

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Ruslan, Rosady. (2005). *Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Simanjuntak, Payaman J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE-U

Suranto Aw. (2001). *Komunikasi Organisasi Prinsip Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.

Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Umar, Husein. (2004). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Wirasarana Indonesia.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Awal

Angket Untuk Karyawan

Data Responden:

Nama : (_____)

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Sarjana

Lama bekerja di PT. Enggal Mumbul: Tahun _____ Bulan _____

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda silang (X).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

No	Kinerja	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak		Sangat Setuju	
		Sangat	Tidak	Sangat	Tidak	Sangat	Tidak	Sangat	Tidak	Sangat	Tidak
1	Saya menanggung risiko kesalahan kerja yang saya perbuat.	1	2	3	4	5					
2	Saya memeriksa kembali pekerjaan yang telah saya selesaikan.	1	2	3	4	5					
3	Saya mengerjakan tugas sesuai petunjuk yang diberikan.	1	2	3	4	5					
4	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan perintah <i>supervisor</i> .	1	2	3	4	5					
5	Hasil kerja saya sesuai dengan yang diharapkan <i>supervisor</i> .	1	2	3	4	5					

6	Saya mencapai target optimal dalam menjalankan tugas yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
7	Saya menanyakan pada <i>supervisor</i> tugas yang kurang saya pahami.	1	2	3	4	5
8	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding rekan kerja lain.	1	2	3	4	5
9	Saya menyerahkan laporan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.	1	2	3	4	5
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
11	Saya membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas ketika dibutuhkan.	1	2	3	4	5
12	Saya lebih mengetahui cara menyelesaikan masalah dibanding rekan kerja yang lain.	1	2	3	4	5

No	Komunikasi Organisasi	Tidak Setuju	Sejauh	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	<i>Supervisor</i> menjelaskan tugas dan kebijakan-kebijakan perusahaan secara terbuka.	1	2	3	4	5
2	<i>Supervisor</i> memberitahu hasil kinerja saya.	1	2	3	4	5
3	Saya dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan <i>supervisor</i> .	1	2	3	4	5
4	Setiap ada kendala pekerjaan, saya komunikasikan kepada <i>supervisor</i> dengan hormat.	1	2	3	4	5
5	Saya percaya dan menghormati rekan kerja dan <i>supervisor</i> saya dalam melakukan pekerjaan.	1	2	3	4	5
6	Koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk karena adanya timbal balik dari rekan kerja dan <i>supervisor</i> .	1	2	3	4	5
7	Adanya media komunikasi yang baik mempermudah penyebaran	1	2	3	4	5

	informasi.					
8	Media komunikasi yang ada di PT. Enggal Mumbul, menunjang efektivitas komunikasi organisasi.	1	2	3	4	5

No	Disiplin Kerja	Tidak Setuju		Sejuu Sangat		Kurang Setuju		Sangat Setuju	
		1	2	3	4	5			
1	Presensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.	1	2	3	4	5			
2	Saya hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja.	1	2	3	4	5			
3	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor.	1	2	3	4	5			
4	Saya melaksanakan tugas dengan tanggung jawab.	1	2	3	4	5			
5	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.	1	2	3	4	5			
6	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas.	1	2	3	4	5			
7	Saya rutin mendapatkan saran dan arahan dari <i>supervisor</i> .	1	2	3	4	5			
8	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan.	1	2	3	4	5			
9	Saya mentaati prosedur kerja yang berlaku.	1	2	3	4	5			
10	Saya berusaha untuk mencegah pelanggaran.	1	2	3	4	5			
11	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.	1	2	3	4	5			
12	Saya melakukan kewajiban sesuai jadwal yang telah ditentukan.	1	2	3	4	5			

Angket Untuk Atasan

Data Responden:

Nama : _____

Nama Karyawan : _____

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Sarjana

Lama bekerja di PT. Enggal Mumbul: (_____)

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda silang (X).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

No	Kinerja	Skor					Sangat Setuju
		Tidak	Sangat	Tidak	Kurang	Sedang	
1	Karyawan saya ini menanggung risiko kesalahan kerja yang diperbuat.	1	2	3	4	5	
2	Karyawan saya ini memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan.	1	2	3	4	5	
3	Karyawan saya ini mengerjakan tugas sesuai petunjuk teknis yang diberikan.	1	2	3	4	5	
4	Karyawan saya ini mengerjakan tugas sesuai dengan perintah.	1	2	3	4	5	
5	Hasil kerja karyawan saya ini sesuai dengan yang diharapkan.	1	2	3	4	5	
6	Pekerjaan karyawan saya ini mencapai target optimal dalam menjalankan tugas.	1	2	3	4	5	

7	Karyawan saya ini menanyakan pada saya tugas yang kurang jelas.	1	2	3	4	5
8	Karyawan saya ini menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding rekan kerja lain.	1	2	3	4	5
9	Karyawan saya ini menyerahkan laporan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.	1	2	3	4	5
10	Karyawan saya ini menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
11	Karyawan saya ini membantu rekan kerjanya untuk menyelesaikan tugas ketika dibutuhkan	1	2	3	4	5
12	Karyawan saya ini lebih mengetahui cara menyelesaikan masalah dengan lebih baik dibanding rekan kerjanya yang lain.	1	2	3	4	5

No	Disiplin Kerja	Skor				
		Tidak Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Sangat Setuju	
1	Karyawan saya ini hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja.	1	2	3	4	5
2	Karyawan saya ini pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor.	1	2	3	4	5
3	Karyawan saya ini melaksanakan tugas dengan tanggung jawab.	1	2	3	4	5
4	Karyawan saya ini ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.	1	2	3	4	5
5	Saya rutin memberikan saran dan arahan kepada karyawan saya ini.	1	2	3	4	5
6	Karyawan saya ini mentaati prosedur kerja yang berlaku.	1	2	3	4	5
7	Karyawan saya ini berusaha mencegah pelanggaran.	1	2	3	4	5
8	Karyawan saya ini menyelesaikan tugas tepat waktu.	1	2	3	4	5
9	Karyawan saya ini melakukan kewajiban sesuai jadwal yang telah ditentukan.	1	2	3	4	5

Lampiran 2. Hasil Uji CFA (TAHAP 1)**Factor Analysis****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.594
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1947.197
	df	496
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
K1		.878	
K2		.883	
K3		.924	
K4		.856	
K5		.819	
K6		.825	
K7		.913	
K8		.453	
K9		.893	
K10		.867	
K11		.782	
K12		.437	
KO1			.792
KO2			.802
KO3			.838
KO4			.852
KO5			.461
KO6			.824
KO7			.871
KO8			.797
D1	.934		
D2	.949		
D3	.953		
D4	.946		
D5	.928		
D6	.487		
D7	.851		
D8	.912		
D9	.942		
D10	.910		
D11	.872		
D12	.822		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 3. Data Validitas dan Reliabilitas

Kinerja Karyawan

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
2	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4
3	5	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3
4	2	2	2	4	4	2	3	2	3	4	5	3
5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	2
6	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
20	3	5	4	3	2	5	3	3	4	2	3	3
21	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4
22	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2
23	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
24	5	4	3	4	3	4	2	4	2	3	5	3
25	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
26	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
27	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3
28	5	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3
29	2	2	2	4	4	2	3	2	3	4	5	5
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
37	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2

38	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5
39	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4

Komunikasi Organisasi

No	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8
1	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	3	5	5	5	5
5	5	5	4	5	3	5	5	5
6	4	4	3	3	4	4	4	4
7	4	5	4	4	4	4	4	4
8	3	4	2	2	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	3	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	2	2	3	3	3	3	3
14	4	5	4	4	4	4	4	4
15	2	3	2	2	4	2	2	2
16	4	5	5	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	3	4	3	4	4
19	4	5	5	5	4	5	5	5
20	5	4	5	4	3	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	5	4	5	5	5
23	3	4	2	3	3	3	3	3
24	5	5	5	5	4	5	5	5
25	3	3	2	2	3	2	2	2
26	3	4	3	3	4	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	3	3	4	3	3	3
29	2	3	1	3	3	3	3	3

30	3	4	3	3	4	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4	5	3
32	4	5	4	4	3	4	4	2
33	4	4	3	3	4	4	4	4
34	4	4	4	4	5	4	4	4
35	5	5	5	4	4	4	4	4
36	3	2	2	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	3	3	4	3	4	4
39	4	5	5	5	4	3	4	4
40	5	4	5	4	3	4	4	4
41	4	4	4	4	4	3	4	4
42	3	4	4	5	4	3	5	5
43	3	4	2	3	3	3	4	4
44	5	5	5	5	4	4	5	5
45	3	3	2	2	3	2	4	4

Disiplin Kerja Karyawan

No	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
11	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
12	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4
13	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
17	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
18	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2
19	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4
20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
21	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4

22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
23	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2
25	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
26	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
35	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
42	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
43	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4
44	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

Lampiran 4. Kuesioner Akhir

Angket Untuk Karyawan

Data Responden:

Nama : (_____)

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (____)

- 5. Sekolah Dasar
- 6. Sekolah Menengah Pertama
- 7. Sekolah Menengah Atas
- 8. Sarjana

Lama bekerja di PT. Enggal Mumbul: Tahun _____ Bulan _____

Petunjuk pengisian

- 4. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
- 5. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda silang (X).
- 6. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

No	Kinerja	Tidak	Sangat	Tidak	Kurang	Setuju	Sangat
					Satu		Setuju
1	Saya menanggung risiko kesalahan kerja yang saya perbuat.	1	2	3	4	5	
2	Saya memeriksa kembali pekerjaan yang telah saya selesaikan.	1	2	3	4	5	
3	Saya mengerjakan tugas sesuai petunjuk yang diberikan.	1	2	3	4	5	
4	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan perintah <i>supervisor</i> .	1	2	3	4	5	
5	Hasil kerja saya sesuai dengan yang diharapkan <i>supervisor</i> .	1	2	3	4	5	

6	Saya mencapai target optimal dalam menjalankan tugas yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
7	Saya menanyakan pada <i>supervisor</i> tugas yang kurang saya pahami.	1	2	3	4	5
8	Saya menyerahkan laporan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.	1	2	3	4	5
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
10	Saya membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas ketika dibutuhkan.	1	2	3	4	5

No	Komunikasi Organisasi	Setuju	Tidak	Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	<i>Supervisor</i> menjelaskan tugas dan kebijakan-kebijakan perusahaan secara terbuka.	1	2	3	4	5	
2	<i>Supervisor</i> memberitahu hasil kinerja saya.	1	2	3	4	5	
3	Saya dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan <i>supervisor</i> .	1	2	3	4	5	
4	Setiap ada kendala pekerjaan, saya komunikasikan kepada <i>supervisor</i> dengan hormat.	1	2	3	4	5	
5	Koordinasi dan kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk karena adanya timbal balik dari rekan kerja dan <i>supervisor</i> .	1	2	3	4	5	
6	Adanya media komunikasi yang baik mempermudah penyebaran informasi.	1	2	3	4	5	
7	Media komunikasi yang ada di PT. Enggal Mumbul, menunjang efektivitas komunikasi organisasi.	1	2	3	4	5	

No	Disiplin Kerja	Skala Pengukuran				
		Tidak Setuju	Setuju	Kurang Sangat	Sangat Setuju	Setuju
1	Presensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.	1	2	3	4	5
2	Saya hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja.	1	2	3	4	5
3	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor.	1	2	3	4	5
4	Saya melaksanakan tugas dengan tanggung jawab.	1	2	3	4	5
5	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.	1	2	3	4	5
6	Saya rutin mendapatkan saran dan arahan dari <i>supervisor</i> .	1	2	3	4	5
7	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan.	1	2	3	4	5
8	Saya mentaati prosedur kerja yang berlaku.	1	2	3	4	5
9	Saya berusaha untuk mencegah pelanggaran.	1	2	3	4	5
10	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.	1	2	3	4	5
11	Saya melakukan kewajiban sesuai jadwal yang telah ditentukan.	1	2	3	4	5

Angket Untuk Atasan

Data Responden:

Nama : _____

Nama Karyawan : _____

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan terakhir : (_____)

5. Sekolah Dasar
6. Sekolah Menengah Pertama
7. Sekolah Menengah Atas
8. Sarjana

Lama bekerja di PT. Enggal Mumbul: (_____)

Petunjuk pengisian

4. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
5. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara-i dengan cara memberi tanda silang (X).
6. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

No	Kinerja	Sangat Setuju				
		Tidak Sangat	Tidak Sangat	Tidak Sangat	Kurang	Sangat Setuju
1	Karyawan saya ini menanggung risiko kesalahan kerja yang diperbuat.	1	2	3	4	5
2	Karyawan saya ini memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan.	1	2	3	4	5
3	Karyawan saya ini mengerjakan tugas sesuai petunjuk teknis yang diberikan.	1	2	3	4	5
4	Karyawan saya ini mengerjakan tugas sesuai dengan perintah.	1	2	3	4	5
5	Hasil kerja karyawan saya ini sesuai dengan yang diharapkan.	1	2	3	4	5

6	Pekerjaan karyawan saya ini mencapai target optimal dalam menjalankan tugas.	1	2	3	4	5
7	Karyawan saya ini menanyakan pada saya tugas yang kurang jelas.	1	2	3	4	5
8	Karyawan saya ini menyerahkan laporan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.	1	2	3	4	5
8	Karyawan saya ini menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
10	Karyawan saya ini membantu rekan kerjanya untuk menyelesaikan tugas ketika dibutuhkan	1	2	3	4	5

No	Disiplin Kerja	Tidak Setuju	Seuiu Sangat	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Karyawan saya ini hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja.	1	2	3	4	5
2	Karyawan saya ini pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor.	1	2	3	4	5
3	Karyawan saya ini melaksanakan tugas dengan tanggung jawab.	1	2	3	4	5
4	Karyawan saya ini ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.	1	2	3	4	5
5	Saya rutin memberikan saran dan arahan kepada karyawan saya ini.	1	2	3	4	5
6	Karyawan saya ini mentaati prosedur kerja yang berlaku.	1	2	3	4	5
7	Karyawan saya ini berusaha mencegah pelanggaran.	1	2	3	4	5
8	Karyawan saya ini menyelesaikan tugas tepat waktu.	1	2	3	4	5
9	Karyawan saya ini melakukan kewajiban sesuai jadwal yang telah ditentukan.	1	2	3	4	5

Lampiran 5. Hasil Uji CFA Tahap 2

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.710
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1819.272
	df	378
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
K1		.874	
K2		.880	
K3		.925	
K4		.856	
K5		.836	
K6		.828	
K7		.919	
K9		.894	
K10		.877	
K11		.788	
KO1			.804
KO2			.799
KO3			.849
KO4			.870
KO6			.814
KO7			.875
KO8			.792
D1	.939		
D2	.953		
D3	.955		
D4	.947		
D5	.922		
D7	.847		
D8	.908		
D9	.940		
D10	.915		
D11	.873		
D12	.828		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 6. Data Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Handy	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
2	Tanto	Laki-laki	SMP	> 5 tahun
3	Hendry	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
4	Angga	Laki-laki	SMP	> 5 tahun
5	Wira	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
6	Nata	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
7	Darfa	Laki-laki	SMP	3-4 tahun
8	Asahuni	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
9	Widi	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
10	Anton	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
11	Liyus	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
12	Agus S	Laki-laki	SMP	> 5 tahun
13	Bandi	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
14	Rizal	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
15	Sunarto	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
16	Maskadi	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
17	Novan	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
18	Riki	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
19	Leo	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
20	Roni	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
21	Candra	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
22	Rinaldi	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
23	Ahmadi	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
24	Krisyanto	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
25	Adi	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
26	Raharjo	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
27	Paulus	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
28	Iwan	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
29	Elo	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
30	Tyo	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
31	Saki	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
32	Rasyid	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
33	M. Yusuf	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
34	Romi	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
35	Galih	Laki-laki	SMP	> 5 tahun
36	Rafael	Laki-laki	SMP	0-11 bulan
37	Kristianto	Laki-laki	SMP	> 5 tahun
38	Ibrahim	Laki-laki	SMA	3-4 tahun

39	Amin	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
40	Sugianto	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
41	Riri	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
42	Prasetyo	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
43	Deddy	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
44	Dian	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
45	Irawan	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
46	Sarito	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
47	Wido	Laki-laki	SMP	3-4 tahun
48	Narno	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
49	Debbi	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
50	Agus B	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
51	Hendrianto	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
52	Alif	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
53	Akbar	Laki-laki	SMP	0-11 bulan
54	Rahman	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
55	Agung	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
56	Setyo	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
57	Usman	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
58	Arvi	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
59	Nasir	Laki-laki	SMP	1-2 tahun
60	Alwi	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
61	Hilman	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
62	Abdu	Laki-laki	SMP	> 5 tahun
63	Nasrullah	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
64	Fariz	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
65	Fauzi	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
66	Ade Putra	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
67	Aditya K	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
68	Adi Winata	Laki-laki	SMP	3-4 tahun
69	Wirawan	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
70	Aga	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
71	Budi	Laki-laki	SD	> 5 tahun
72	Agung P	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
73	Andi	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
74	Agus N	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
75	Supriadi	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
76	Akberto	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
77	Ali S	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
78	Rawanto	Laki-laki	SMP	1-2 tahun
79	Alen	Laki-laki	SMA	3-4 tahun

80	Andra	Laki-laki	SMP	3-4 tahun
81	Umar	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
82	Anton D	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
83	Aliph	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
84	Johan	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
85	Antonius	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
86	Raditya	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
87	Ardi	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
88	Aris M	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
89	Arga	Laki-laki	SMP	3-4 tahun
90	Arif	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
91	Setyawan	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
92	Sastro	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
93	Maryono	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
94	Bekti	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
95	Arvianto	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
96	Atid	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
97	Veka	Laki-laki	SD	0-11 bulan
98	Aziz Z	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
99	Beben	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
100	Bagus W	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
101	Bambang	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
102	Kurnia	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
103	Bayu	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
104	Febri	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
105	Novi	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
106	Surmawi	Laki-laki	SMP	> 5 tahun
107	Kipli	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
108	Sutono	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
109	Nasir S	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
110	Supranoto	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
111	Cecep	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
112	Charles	Laki-laki	SMP	0-11 bulan
113	Yogi	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
114	Delba	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
115	Fajri	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
116	Bowo	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
117	Drajat	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
118	Eko Andy	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
119	Fani	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
120	Galang	Laki-laki	SMA	3-4 tahun

121	Ading	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
122	Zaini	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
123	Hariswan	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
124	Jahriandi	Laki-laki	SMA	1-2 tahun
125	Jaya	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
126	Heru	Laki-laki	SMP	3-4 tahun
127	Nazar	Laki-laki	SMA	0-11 bulan
128	Indra	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
129	Jefri	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
130	Isarudin	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
131	Nugroho	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
132	Leman	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
133	Sasmito	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
134	Mahmudi	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
135	Nizar	Laki-laki	SMA	3-4 tahun
136	Padhil	Laki-laki	SMP	> 5 tahun
137	Randi	Laki-laki	SMP	3-4 tahun
138	Busroni	Laki-laki	SMA	> 5 tahun
139	Tugino	Laki-laki	SD	> 5 tahun
140	Sakti	Laki-laki	SMA	3-4 tahun

Lampiran 7. Data Penelitian

Kinerja Karyawan

No	Nama	Kinerja Karyawan(Penilaian Karyawan)											Kinerja Karyawan (Penilaian Atasan)											Kinerja Karyawan	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML		
1	Handy	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	38	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	36	37,0	
2	Tanto	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	36	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	35	35,5	
3	Hendry	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	39,5	
4	Angga	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	35	38,5	
5	Wira	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	39	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	39	39,0	
6	Nata	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	39,0	
7	Darfa	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	28	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	28	28,0	
8	Asahuni	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	40,5	
9	Widi	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	33	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	33	33,0	
10	Anton	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40,0	
11	Liyus	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	38,0
12	Agus S	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40,5
13	Bandi	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	47,5
14	Rizal	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	38,5	
15	Sunarto	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35	35,5	
16	Maskadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40,0	
17	Novan	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	38,5
18	Riki	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35	36,5	
19	Leo	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	43,0	
20	Roni	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	38,0	
21	Candra	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39	39,0	
22	Rinaldi	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	38,0	
23	Ahmadi	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	43	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	43	43,0	
24	Krisyanto	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	41,0	
25	Adi	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	44	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	44	44,0	
26	Raharjo	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	38,0	
27	Paulus	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	37,0	
28	Iwan	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	36,0	
29	Elo	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	43,0	
30	Tyo	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	36	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37	36,5	
31	Saki	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	36,5	
32	Rasyid	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	36	37,0	
33	M. Yusuf	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	41,0	
34	Romi	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	38,0	
35	Galih	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43	42,5	
36	Rafael	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34	36,0	

37	Kristianto	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	35	37,5	
38	Ibrahim	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	43	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33	36,0	
39	Amin	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	40,5	
40	Sugianto	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	36	36,0	
41	Riri	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	38,0	
42	Prasetyo	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37	37,0	
43	Deddy	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	44,0	
44	Dian	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	39,0	
45	Irawan	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	36	36,0	
46	Sarito	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	36	36,0
47	Wido	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	36	36,0
48	Narno	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	38,0
49	Debbi	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41	43,5	
50	Agus B	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	43	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37	40,0
51	Hendrianto	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	40,0	
52	Alif	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	37,0	
53	Akbar	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	38,0	
54	Rahman	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	40,5
55	Agung	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46	46,0	
56	Setyo	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	36,0	
57	Usman	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	36	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	36	36,0	
58	Arvi	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	42,5	
59	Nasir	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	39,0	
60	Alwi	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	43,0	
61	Hilman	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	39,0	
62	Abdu	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34	40,0	
63	Nasrullah	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	39,0	
64	Fariz	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	41,0	
65	Fauzi	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	37	38,0	
66	Ade Putra	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	43,0	
67	Aditya K	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	38,0	
68	Adi Winata	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	43,5	
69	Wirawan	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	36,0	
70	Aga	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	42,5	
71	Budi	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	35	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	29	32,0	
72	Agung P	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33	37,0	
73	Andi	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	40,5	
74	Agus N	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	40,5	
75	Supriadi	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36	36,0	
76	Akberto	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	40,0	
77	Ali S	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	38,5	

78	Rawanto	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	35	38,5	
79	Alen	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	39	41,0	
80	Andra	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	34,5	
81	Umar	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	39	40,0	
82	Anton D	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	36	39,0	
83	Aliph	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	40,0	
84	Johan	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	39,0	
85	Antonius	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	39	40,5	
86	Raditya	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	38,0	
87	Ardi	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	41	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	39,5	
88	Aris M	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	41,0	
89	Arga	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	43,0	
90	Arif	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	41	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41	41,0	
91	Setyawan	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44	44,0	
92	Sastro	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	41,0	
93	Maryono	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40,0	
94	Bekti	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	35	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	35	35,0	
95	Arvianto	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	42,0	
96	Atid	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43	43,0	
97	Veka	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	41,0	
98	Aziz Z	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	42,0	
99	Beben	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	35	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	35	35,0	
100	Bagus W	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	43,0	
101	Bambang	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	37	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	37	37,0	
102	Kurnia	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	40,0	
103	Bayu	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	37	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	37	37,0	
104	Febri	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	41,0	
105	Novi	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	39,0	
106	Surmawi	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	41,5
107	Kipli	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	2	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	36	38,0
108	Sutono	5	5	5	2	5	5	2	4	4	4	41	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	34	37,5	
109	Nasir S	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	38,0
110	Supranoto	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	38	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	38	38,0	
111	Cecep	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	41	42,0	
112	Charles	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44	41,5	
113	Yogi	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	34,5	
114	Delba	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	39,0	
115	Fajri	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27	34,0	
116	Bowo	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	37	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	35	36,0	
117	Drajat	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35	40,5	
118	Eko Andy	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	37,0	

119	Fani	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	39,5	
120	Galang	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36	39,0	
121	Ading	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	41	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	41	41,0	
122	Zaini	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	37	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28	32,5	
123	Hariswan	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	39,5	
124	Jahriandi	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	39,0	
125	Jaya	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	35	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	35	35,0
126	Heru	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	33	36,5	
127	Nazar	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	3	3	3	3	3	2	5	3	3	2	30	36,5	
128	Indra	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	39,0	
129	Jefri	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	2	2	3	2	3	2	5	3	3	2	27	35,0	
130	Isarudin	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	39,0	
131	Nugroho	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	38,0	
132	Leman	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	37,0	
133	Sasmito	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34	34,0	
134	Mahmudi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40,0	
135	Nizar	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	38,0	
136	Padhil	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37	37,0	
137	Randi	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	38,0	
138	Busroni	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	39,0	
139	Tugino	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	36	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	36	36,0	
140	Sakti	4	2	4	4	4	4	3	5	5	4	39	4	2	4	4	4	4	3	5	5	4	39	39,0	

Komunikasi Organisasi

No	Nama	Komunikasi Organisasi							JML
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Handy	3	3	3	3	4	4	4	24
2	Tanto	3	3	3	3	4	4	3	23
3	Hendry	3	4	3	4	4	4	3	25
4	Angga	2	2	2	3	4	4	5	22
5	Wira	4	4	3	4	3	3	3	24
6	Nata	4	4	5	5	3	5	4	30
7	Darfa	2	2	3	2	2	2	2	15
8	Asahuni	3	5	3	4	3	4	3	25
9	Widi	1	3	4	3	4	3	3	21
10	Anton	5	4	4	4	4	4	4	29
11	Liyus	4	4	3	4	3	4	5	27
12	Agus S	3	4	4	4	4	5	4	28
13	Bandi	4	5	5	5	5	5	5	34
14	Rizal	4	2	3	4	3	4	3	23

15	Sunarto	4	5	4	4	4	3	3	27
16	Maskadi	3	3	2	4	4	4	3	23
17	Novan	4	4	3	3	4	3	3	24
18	Riki	4	3	4	3	4	3	4	25
19	Leo	4	2	3	2	4	4	4	23
20	Roni	5	4	3	3	4	3	5	27
21	Candra	2	2	3	3	4	5	4	23
22	Rinaldi	3	3	2	4	3	4	4	23
23	Ahmadi	4	5	4	3	3	4	4	27
24	Krisyanto	5	5	4	5	3	5	4	31
25	Adi	4	5	3	5	5	5	4	31
26	Raharjo	3	5	5	5	5	3	5	31
27	Paulus	5	3	3	4	4	4	3	26
28	Iwan	4	4	4	3	4	5	4	28
29	Elo	4	3	4	3	4	4	4	26
30	Tyo	2	2	2	2	2	2	2	14
31	Saki	3	3	2	4	3	2	2	19
32	Rasyid	3	3	3	3	3	4	4	23
33	M. Yusuf	4	4	4	4	3	4	4	27
34	Romi	4	4	3	4	4	2	4	25
35	Galih	4	4	4	4	4	4	4	28
36	Rafael	3	2	3	3	4	3	3	21
37	Kristianto	5	2	3	4	5	5	2	26
38	Ibrahim	4	4	4	5	5	5	3	30
39	Amin	3	4	3	4	3	3	4	24
40	Sugianto	5	2	4	4	4	4	4	27
41	Riri	4	4	3	3	3	3	3	23
42	Prasetyo	2	2	2	2	2	2	2	14
43	Deddy	4	4	5	4	3	5	4	29
44	Dian	4	4	4	5	4	5	4	30
45	Irawan	4	5	4	5	3	3	4	28
46	Sarito	2	2	3	4	4	3	3	21
47	Wido	3	4	4	2	3	4	3	23
48	Narno	5	2	4	3	3	5	2	24
49	Debbi	5	5	4	4	5	3	4	30
50	Agus B	2	5	5	5	5	3	5	30
51	Hendrianto	2	3	4	3	4	2	4	22
52	Alif	3	3	4	3	4	2	3	22

91	Setyawan	5	5	5	5	3	4	4	31
92	Sastro	3	3	4	3	3	2	2	20
93	Maryono	3	4	3	4	3	2	2	21
94	Bekti	3	3	5	5	4	4	3	27
95	Arvianto	4	3	2	3	4	2	3	21
96	Atid	4	5	4	5	4	5	4	31
97	Veka	4	3	4	4	5	4	4	28
98	Aziz Z	3	5	4	3	4	4	3	26
99	Beben	3	2	2	2	3	3	3	18
100	Bagus W	5	5	5	5	3	4	5	32
101	Bambang	4	3	4	4	5	3	3	26
102	Kurnia	4	4	4	3	2	4	2	23
103	Bayu	4	5	3	4	4	3	3	26
104	Febri	3	4	5	5	4	4	1	26
105	Novi	3	4	3	3	4	4	4	25
106	Surmawi	4	3	4	3	2	4	2	22
107	Kipli	2	2	3	4	5	5	2	23
108	Sutono	5	3	3	4	3	2	4	24
109	Nasir S	4	4	4	4	3	4	5	28
110	Supranoto	5	4	4	3	4	2	4	26
111	Cecep	4	4	4	4	4	5	4	29
112	Charles	2	4	2	3	3	2	5	21
113	Yogi	3	2	2	3	2	3	2	17
114	Delba	2	3	2	4	2	2	2	17
115	Fajri	4	2	4	3	4	3	2	22
116	Bowo	3	2	4	3	3	3	2	20
117	Drajat	4	4	4	4	4	4	4	28
118	Eko Andy	4	4	3	4	4	4	5	28
119	Fani	4	4	4	4	4	4	5	29
120	Galang	3	4	5	3	4	3	4	26
121	Ading	4	4	3	4	5	4	5	29
122	Zaini	2	2	2	3	2	2	2	15
123	Hariswan	4	4	5	2	4	4	5	28
124	Jahriandi	4	4	5	2	4	4	5	28
125	Jaya	5	4	5	4	4	5	5	32
126	Heru	3	2	3	3	4	4	3	22
127	Nazar	2	2	2	2	3	2	4	17
128	Indra	4	3	3	4	3	3	3	23

129	Jefri	4	4	4	3	4	4	4	27
130	Isarudin	4	4	4	3	4	4	4	27
131	Nugroho	4	4	3	2	4	4	3	24
132	Leman	4	2	3	1	2	2	2	16
133	Sasmito	4	2	2	3	4	3	4	22
134	Mahmudi	4	3	3	3	3	4	4	24
135	Nizar	2	4	3	4	4	3	3	23
136	Padhil	3	2	2	3	3	3	3	19
137	Randi	4	4	4	4	3	3	3	25
138	Busroni	4	3	3	4	3	3	4	24
139	Tugino	3	2	2	1	4	3	3	18
140	Sakti	4	4	2	4	3	3	3	23

Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin Kerja (Karyawan)												Disiplin Kerja (Atasan)										Disiplin
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	Kerja
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	44	4	4	4	3	2	4	4	4	4	33	38,5
3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	2	3	4	4	4	4	31	35,5
5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	39,5
3	5	5	3	4	2	3	4	4	4	5	42	4	4	2	4	4	3	4	3	4	32	37,0
5	5	4	2	4	4	2	5	4	4	4	43	4	3	2	4	4	5	3	4	4	33	38,0
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	39,5
2	4	4	2	2	4	2	3	4	3	3	33	4	4	2	2	4	3	3	3	3	28	30,5
4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	44	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	38,5
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	42	4	3	4	4	4	4	2	4	4	33	37,5
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	38,5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	39,5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	41,0
4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	48	4	3	5	5	5	5	4	5	5	41	44,5
4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	39,0
5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	41	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	37,0
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	39,5
3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	39,0
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	44	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	39,0
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38	41,5
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	41	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	37,5
3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	44	4	4	5	4	3	4	4	4	4	36	40,0
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	40	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32	36,0
3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	42	3	4	3	3	4	5	3	5	5	35	38,5
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	40	4	3	4	4	5	4	4	4	4	36	38,0

4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	46	4	3	4	4	4	5	4	5	38	42,0	
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33	38,0
5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	41	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	36,5
3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	41	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33	37,0
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	47	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39	43,0
4	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	42	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	38,0
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	39	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33	36,0
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	2	2	4	4	4	4	32	38,0
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	40,5
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	38,5
5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	42	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38	40,0
4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	42	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	37,0
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45	4	4	2	3	3	3	2	3	3	27	36,0
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	40	4	3	3	4	3	4	4	3	3	31	35,5
3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	42	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	38,0
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	41	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	36,5
3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	43	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	38,5
3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	40	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	36,0
2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	45	4	4	3	4	3	4	3	4	3	32	38,5
4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	36,5
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	37,0
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	40	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	36,0
3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	39	3	4	3	3	4	4	3	4	4	32	35,5
3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	41	4	3	3	4	4	4	3	4	4	33	37,0
3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	50	4	3	4	4	4	5	4	4	4	36	43,0
5	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	44	4	4	3	3	4	4	4	3	4	33	38,5
2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	37,0
4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	43	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	36,5
3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	40,5
4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	45	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	39,5
3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	2	4	4	2	4	4	31	35,5
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	40	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33	36,5
4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	43	4	4	4	2	3	4	4	4	4	33	38,0
4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	41,0
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	40,5
3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	44	3	4	4	5	4	4	4	5	5	38	41,0
3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	40	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	37,0
4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	45	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31	38,0
4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	43	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	38,5
4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	45	3	4	4	4	5	4	4	4	4	36	40,5
3	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	45	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	39,0

5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	44	4	4	2	4	5	4	4	4	4	35	39,5
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	40	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32	36,0
2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	42	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	38,0
4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	45	3	4	4	5	4	4	3	4	4	35	40,0
3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	43	3	4	4	3	4	4	4	5	5	36	39,5
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	47	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38	42,5
3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	41	4	4	3	4	3	4	4	4	3	32	36,5
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	39,0
2	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	46	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	37,5
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44	5	4	4	4	4	2	2	4	4	33	38,5
5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	49	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32	40,5
5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	43	4	4	3	2	4	3	2	3	3	28	35,5
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	39,5
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	43	4	3	3	4	4	3	4	4	3	32	37,5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	45	4	4	4	4	3	4	4	5	5	37	41,0
4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	44	4	3	4	4	4	2	4	4	4	33	38,5
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	38,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	39,0
3	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	41	4	4	4	2	2	4	4	4	4	32	36,5
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	40	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31	35,5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	46	4	4	3	2	5	3	3	3	3	30	38,0
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	37,0
5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	48	4	4	2	2	5	3	2	3	3	28	38,0
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	37,0
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	42	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	37,5
4	5	4	2	4	2	2	5	5	4	4	41	4	3	2	3	3	2	3	3	3	26	33,5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	46	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29	37,5
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	41,5
4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	43	4	3	4	3	4	4	4	3	4	33	38,0
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	39	4	4	4	3	4	3	2	3	4	31	35,0
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	43	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33	38,0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	39,5
3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	38	3	4	4	2	3	4	4	4	4	32	35,0
4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	43	3	3	4	4	3	4	2	5	5	33	38,0

Lampiran 8. Data Kategorisasi

No	Kinerja Karyawan	KTG	Komunikasi Organisasi	KTG	Disiplin Kerja	KTG
1	37,0	Sedang	24	Sedang	38,50	Sedang
2	35,5	Rendah	23	Sedang	35,50	Rendah
3	39,5	Sedang	25	Sedang	39,50	Sedang
4	38,5	Sedang	22	Sedang	37,00	Sedang
5	39,0	Sedang	24	Sedang	38,00	Sedang
6	39,0	Sedang	30	Tinggi	39,50	Sedang
7	28,0	Rendah	15	Rendah	30,50	Rendah
8	40,5	Sedang	25	Sedang	38,50	Sedang
9	33,0	Rendah	21	Sedang	37,50	Sedang
10	40,0	Sedang	29	Tinggi	38,50	Sedang
11	38,0	Sedang	27	Sedang	39,50	Sedang
12	40,5	Sedang	28	Sedang	41,00	Tinggi
13	47,5	Tinggi	34	Tinggi	44,50	Tinggi
14	38,5	Sedang	23	Sedang	39,00	Sedang
15	35,5	Rendah	27	Sedang	37,00	Sedang
16	40,0	Sedang	23	Sedang	39,50	Sedang
17	38,5	Sedang	24	Sedang	39,00	Sedang
18	36,5	Sedang	25	Sedang	39,00	Sedang
19	43,0	Tinggi	23	Sedang	41,50	Tinggi
20	38,0	Sedang	27	Sedang	37,50	Sedang
21	39,0	Sedang	23	Sedang	40,00	Sedang
22	38,0	Sedang	23	Sedang	36,00	Rendah
23	43,0	Tinggi	27	Sedang	38,50	Sedang
24	41,0	Sedang	31	Tinggi	38,00	Sedang
25	44,0	Tinggi	31	Tinggi	42,00	Tinggi
26	38,0	Sedang	31	Tinggi	38,00	Sedang
27	37,0	Sedang	26	Sedang	36,50	Sedang
28	36,0	Sedang	28	Sedang	37,00	Sedang
29	43,0	Tinggi	26	Sedang	43,00	Tinggi
30	36,5	Sedang	14	Rendah	38,00	Sedang
31	36,5	Sedang	19	Rendah	36,00	Rendah
32	37,0	Sedang	23	Sedang	38,00	Sedang
33	41,0	Sedang	27	Sedang	40,50	Sedang
34	38,0	Sedang	25	Sedang	38,50	Sedang
35	42,5	Tinggi	28	Sedang	40,00	Sedang
36	36,0	Sedang	21	Sedang	37,00	Sedang
37	37,5	Sedang	26	Sedang	36,00	Rendah
38	36,0	Sedang	30	Tinggi	35,50	Rendah

39	40,5	Sedang	24	Sedang	38,00	Sedang
40	36,0	Sedang	27	Sedang	36,50	Sedang
41	38,0	Sedang	23	Sedang	38,50	Sedang
42	37,0	Sedang	14	Rendah	36,00	Rendah
43	36,5	Sedang	29	Tinggi	38,50	Sedang
44	44,0	Tinggi	30	Tinggi	36,50	Sedang
45	39,0	Sedang	28	Sedang	37,00	Sedang
46	36,0	Sedang	21	Sedang	36,00	Rendah
47	36,0	Sedang	23	Sedang	35,50	Rendah
48	38,0	Sedang	24	Sedang	37,00	Sedang
49	43,5	Tinggi	30	Tinggi	43,00	Tinggi
50	40,0	Sedang	30	Tinggi	38,50	Sedang
51	40,0	Sedang	22	Sedang	37,00	Sedang
52	37,0	Sedang	22	Sedang	36,50	Sedang
53	38,0	Sedang	22	Sedang	40,50	Sedang
54	40,5	Sedang	24	Sedang	39,50	Sedang
55	46,0	Tinggi	32	Tinggi	35,50	Rendah
56	36,0	Sedang	18	Rendah	36,50	Sedang
57	36,0	Sedang	21	Sedang	38,00	Sedang
58	42,5	Tinggi	25	Sedang	41,00	Tinggi
59	39,0	Sedang	28	Sedang	40,50	Sedang
60	43,0	Tinggi	25	Sedang	41,00	Tinggi
61	39,0	Sedang	20	Rendah	37,00	Sedang
62	40,0	Sedang	25	Sedang	38,00	Sedang
63	39,0	Sedang	22	Sedang	38,50	Sedang
64	41,0	Sedang	25	Sedang	40,50	Sedang
65	38,0	Sedang	30	Tinggi	39,00	Sedang
66	43,0	Tinggi	28	Sedang	40,50	Sedang
67	38,0	Sedang	27	Sedang	40,50	Sedang
68	43,5	Tinggi	32	Tinggi	42,50	Tinggi
69	36,0	Sedang	17	Rendah	37,00	Sedang
70	42,5	Tinggi	22	Sedang	40,50	Sedang
71	32,0	Rendah	18	Rendah	39,00	Sedang
72	37,0	Sedang	26	Sedang	38,50	Sedang
73	40,5	Sedang	29	Tinggi	39,50	Sedang
74	40,5	Sedang	25	Sedang	39,00	Sedang
75	36,0	Sedang	18	Rendah	35,00	Rendah
76	40,0	Sedang	28	Sedang	40,00	Sedang
77	38,5	Sedang	28	Sedang	40,50	Sedang
78	38,5	Sedang	16	Rendah	35,50	Rendah
79	41,0	Sedang	22	Sedang	43,00	Tinggi

80	34,5	Rendah	22	Sedang	36,00	Rendah
81	40,0	Sedang	24	Sedang	38,50	Sedang
82	39,0	Sedang	24	Sedang	38,00	Sedang
83	40,0	Sedang	22	Sedang	40,00	Sedang
84	39,0	Sedang	28	Sedang	37,50	Sedang
85	40,5	Sedang	23	Sedang	40,00	Sedang
86	38,0	Sedang	19	Rendah	36,00	Rendah
87	39,5	Sedang	24	Sedang	40,50	Sedang
88	41,0	Sedang	24	Sedang	41,50	Tinggi
89	43,0	Tinggi	27	Sedang	43,50	Tinggi
90	41,0	Sedang	28	Sedang	42,00	Tinggi
91	44,0	Tinggi	31	Tinggi	35,00	Rendah
92	41,0	Sedang	20	Rendah	41,50	Tinggi
93	40,0	Sedang	21	Sedang	39,50	Sedang
94	35,0	Rendah	27	Sedang	39,50	Sedang
95	42,0	Tinggi	21	Sedang	40,00	Sedang
96	43,0	Tinggi	31	Tinggi	40,50	Sedang
97	41,0	Sedang	28	Sedang	41,00	Tinggi
98	42,0	Tinggi	26	Sedang	38,50	Sedang
99	35,0	Rendah	18	Rendah	37,00	Sedang
100	43,0	Tinggi	32	Tinggi	39,50	Sedang
101	37,0	Sedang	26	Sedang	41,50	Tinggi
102	40,0	Sedang	23	Sedang	39,50	Sedang
103	37,0	Sedang	26	Sedang	42,50	Tinggi
104	41,0	Sedang	26	Sedang	41,00	Tinggi
105	39,0	Sedang	25	Sedang	40,50	Sedang
106	41,5	Sedang	22	Sedang	40,50	Sedang
107	38,0	Sedang	23	Sedang	39,50	Sedang
108	37,5	Sedang	24	Sedang	36,00	Rendah
109	38,0	Sedang	28	Sedang	38,00	Sedang
110	38,0	Sedang	26	Sedang	40,00	Sedang
111	42,0	Tinggi	29	Tinggi	39,50	Sedang
112	41,5	Sedang	21	Sedang	42,50	Tinggi
113	34,5	Rendah	17	Rendah	36,50	Sedang
114	39,0	Sedang	17	Rendah	39,00	Sedang
115	34,0	Rendah	22	Sedang	37,50	Sedang
116	36,0	Sedang	20	Rendah	38,50	Sedang
117	40,5	Sedang	28	Sedang	40,50	Sedang
118	37,0	Sedang	28	Sedang	35,50	Rendah
119	39,5	Sedang	29	Tinggi	39,50	Sedang
120	39,0	Sedang	26	Sedang	37,50	Sedang

121	41,0	Sedang	29	Tinggi	41,00	Tinggi
122	32,5	Rendah	15	Rendah	38,50	Sedang
123	39,5	Sedang	28	Sedang	38,00	Sedang
124	39,0	Sedang	28	Sedang	39,00	Sedang
125	35,0	Rendah	32	Tinggi	36,50	Sedang
126	36,5	Sedang	22	Sedang	35,50	Rendah
127	36,5	Sedang	17	Rendah	38,00	Sedang
128	39,0	Sedang	23	Sedang	37,00	Sedang
129	35,0	Rendah	27	Sedang	38,00	Sedang
130	39,0	Sedang	27	Sedang	37,00	Sedang
131	38,0	Sedang	24	Sedang	37,50	Sedang
132	37,0	Sedang	16	Rendah	33,50	Rendah
133	34,0	Rendah	22	Sedang	37,50	Sedang
134	40,0	Sedang	24	Sedang	41,50	Tinggi
135	38,0	Sedang	23	Sedang	38,00	Sedang
136	37,0	Sedang	19	Rendah	35,00	Rendah
137	38,0	Sedang	25	Sedang	38,00	Sedang
138	39,0	Sedang	24	Sedang	39,50	Sedang
139	36,0	Sedang	18	Rendah	35,00	Rendah
140	39,0	Sedang	23	Sedang	38,00	Sedang

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	45 100.0
	Excluded ^a	0 .0
	Total	45 100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. Kinerja Karyawan (Tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	12

2. Kinerja Karyawan (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	10

3. Komunikasi Organisasi (Tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	8

4. Komunikasi Organisasi (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	7

5. Disiplin Kerja (Tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	12

6. Disiplin Kerja (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	11

Lampiran 10. Hasil Karakteristik Responden

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	140	100.0	100.0	100.0

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	3	2.1	2.1	2.1
	SMP	16	11.4	11.4	13.6
	SMA	114	81.4	81.4	95.0
	Sarjana	7	5.0	5.0	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-11 bulan	16	11.4	11.4	11.4
	1-2 tahun	25	17.9	17.9	29.3
	3-4 tahun	66	47.1	47.1	76.4
	> 5 tahun	33	23.6	23.6	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

Lampiran 11. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Kinerja_Karyawan		
Mean		= 38.81
SD		= 2.87
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 41.68$
Sedang	:	$35.94 \leq X < 41.68$
Rendah	:	$X < 35.94$

Komunikasi_Organisasi		
Mean		= 24.50
SD		= 4.20
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 28.70$
Sedang	:	$20.30 \leq X < 28.70$
Rendah	:	$X < 20.30$

Disiplin_Kerja		
Mean	=	38.59
SD	=	2.21
Tinggi	:	$X \geq M + SD$
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	:	$X < M - SD$
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 40.80$
Sedang	:	$36.39 \leq X < 40.80$
Rendah	:	$X < 36.39$

Lampiran 12. Hasil Uji Kategorisasi

Frequencies

Kinerja_Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	21	15.0	15.0	15.0
Sedang	105	75.0	75.0	90.0
Rendah	14	10.0	10.0	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Komunikasi_Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	22	15.7	15.7	15.7
Sedang	97	69.3	69.3	85.0
Rendah	21	15.0	15.0	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	21	15.0	15.0	15.0
Sedang	98	70.0	70.0	85.0
Rendah	21	15.0	15.0	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Lampiran 13. Hasil Uji Deskriptif**Descriptives****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Karyawan	140	28.00	47.50	38.8071	2.87046
Komunikasi_Organisasi	140	14.00	34.00	24.5000	4.20431
Disiplin_Kerja	140	30.50	44.50	38.5929	2.20577
Valid N (listwise)	140				

Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja_Kary awan	Komunikasi_Organisasi	Disiplin_Kerja
N		140	140	140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.8071	24.5000	38.5929
	Std. Dev iation	2.87046	4.20431	2.20577
Most Extreme	Absolute	.073	.076	.067
Differences	Positive	.073	.047	.067
	Negativ e	-.068	-.076	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.866	.900	.790
Asy mp. Sig. (2-tailed)		.441	.393	.560

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated f rom data.

Lampiran 15. Hasil Uji Linieritas

Means

Kinerja_Karyawan * Komunikasi_Organisasi

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Komunikasi_Organisasi	Between Groups	479.144	19	25.218	4.543	.000
	Linearity	315.181	1	315.181	56.777	.000
	Deviation from Linearity	163.963	18	9.109	1.641	.060
	Within Groups	666.149	120	5.551		
	Total	1145.293	139			

Kinerja_Karyawan * Disiplin_Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Disiplin_Kerja	Between Groups	533.523	20	26.676	5.189	.000
	Linearity	408.729	1	408.729	79.505	.000
	Deviation from Linearity	124.793	19	6.568	1.278	.211
	Within Groups	611.770	119	5.141		
	Total	1145.293	139			

Lampiran 16. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Komunikasi_Organisasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja_Kary awan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.457	2.11527

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komunikasi_Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.306	2	266.153	59.484	.000 ^a
	Residual	612.987	137	4.474		
	Total	1145.293	139			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komunikasi_Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja_Kary awan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.398	3.146		2.987	.003	
	Komunikasi_Organisasi	.241	.046	.353	5.255	.000	.866
	Disiplin_Kerja	.609	.087	.468	6.966	.000	.866
							1.155

- a. Dependent Variable: Kinerja_Kary awan

Lampiran 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Komunikasi_Organisasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.087 ^a	.008	-.007	1.38520

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komunikasi_Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.980	2	.990	.516	.598 ^a
	Residual	260.955	136	1.919		
	Total	262.935	138			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komunikasi_Organisasi
- b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.369	2.060	-.036	-.179	.858
	Komunikasi_Organisasi	-.012	.030		-.394	.694
	Disiplin_Kerja	.058	.057		1.016	.312

- a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 18. Hasil Uji Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Komunikasi_Organisasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.457	2.11527

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komunikasi_Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.306	2	266.153	59.484	.000 ^a
	Residual	612.987	137	4.474		
	Total	1145.293	139			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Komunikasi_Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.398	3.146		2.987	.003
	Komunikasi_Organisasi	.241	.046	.353	5.255	.000
	Disiplin_Kerja	.609	.087	.468	6.966	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 19. Surat Keterangan Penelitian

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sugeng Subianto

Keterangan : *Supervisor* Lapangan dan Penanggung Jawab Gudang

Menerangkan bahwa:

Nama : Ega Anggraini

NIM : 09408141044

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi UNY

Terhitung mulai tanggal 7 Agustus 2014 sampai 15 Agustus 2014, telah melaksanakan penelitian di PT. Enggal Mumbul, Kudus. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 15 Agustus 2014

Mengetahui,



Sugeng Subianto