



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA)

Immanuel M. Ginting, Try A. Bangun, Davin V. Munthe, Sumiati Sihombing
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima April 2019

Disetujui Mei 2019

Dipublikasikan Juni 2019

Keywords:

Discipline;

Communication;

Employee Performance

Abstrak

Employee performance plays an important role in increasing progress towards a better way to achieve company goals. Efforts to improve employee performance include looking at employee work discipline and communication. The purpose of this study was to determine the effect of discipline and communication on employee performance at PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara. The research method used a quantitative approach method. Data collection methods were done through interviews, questionnaires and documentation studies. The analytical method used multiple linear regression methods, coefficient of determination, simultaneous testing (F - test), and also partial testing (t - test). The results showed that simultaneously discipline and communication had a positive and significant effect on the performance of employees at the PT. PLN North Sumatra Development Main Unit. Partially, discipline and communication have a positive and significant effect on the performance of employees at PT PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat diupayakan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan menginginkan supaya sumber daya yang dimiliki dapat bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, profesional, dan mampu bekerjasama dengan baik agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Dengan keberadaan sumber daya yang sangat penting, maka setiap perusahaan akan berusaha untuk memberdayakan potensi yang dimiliki setiap karyawan.

PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang ketenagalistrikan. Organisasi ini berdiri sejak tahun 1976. Bidang usaha PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara ini adalah pembangunan Gardu Induk (GI) dan Jaringan Transmisi Listrik (TL) di wilayah Sumatera Utara, Aceh, dan Riau.

Produk utama PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara

adalah manajemen pembangunan Gardu Induk dan Jaringan Tenaga Listrik. Perkembangan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang begitu pesat. Hal ini ditandai dengan banyaknya pembangunan transmisi yang didasari semakin banyaknya jumlah pelanggan. Namun dengan perkembangan yang begitu pesat tidak membuat PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara lepas dari masalah.

Karyawan merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan sebagai sarana untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan guna mengetahui batas dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan produk-produk perusahaan di era globalisasi ini. Perusahaan selalu menyediakan berbagai fasilitas untuk mendukung karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan suasana yang nyaman agar para pekerja memiliki semangat dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Perusahaan juga mengharapkan agar karyawannya dapat bekerja di bawah tekanan dengan tujuan untuk mental karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul penelitian pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara).

TELAAH TEORI

Pengertian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2009), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka pengertian kedisiplinan adalah sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma perusahaan dan juga sebagai alat komunikasi bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar dapat menjadi lebih baik.

Pengertian Komunikasi

Menurut Fahmi (2016), komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Menurut Handoko (2012), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Bangun (2012), komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah

suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain guna untuk memahami informasi yang disampaikan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2015), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara komprehensif

dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Kasmir (2016), kedisiplinan merupakan tindakan seseorang untuk mengikuti seluruh peraturan yang dikeluarkan perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya akan bekerja secara baik sehingga karir dan kinerjanya akan meningkat. Artinya, kedisiplinan dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel (intervening) seperti kinerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2010), komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi social. Oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunikasi sosial yang menfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun non verbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi dari perusahaan.

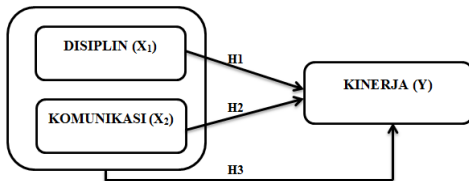
Menurut Sedarmayanti (2015), komunikasi merupakan hal penting dalam penciptaan dan pemeliharaan sistem pengukuran kinerja. Komunikasi sebaiknya dari berbagai arah, berasal dari *top-down*, *bottom-up* dan secara horizontal berada di dalam dan lintas organisasi.

Menurut Sopiah (2008), komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja

dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kerangka Konseptual & Hipotesis

Berdasarkan uraian teoretis di atas, dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara.
- H₂: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara
- H₃: Disiplin dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014), pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur

statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara yang berjumlah 140 orang.

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut Soewadji (2012), penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 104 responden.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Ada 3 buah variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan, komunikasi dan kinerja. Adapun definisi operasional dan indikator empiris masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Disiplin, yaitu kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator empiris yang digunakan adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, waskat, sanksi hukuman, ketegasan (Hasibuan, 2016).

2. Komunikasi, yaitu proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media, indicator yang digunakan adalah kejelasan, ketepatan, alur dan budaya (Fahmi, 2014).
3. Kinerja, yaitu perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan, indicator yang digunakan kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan (Yani, 2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Torang (2013), uji validitas dimaksud untuk mengukur valid atau tidaknya untuk kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid bila pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* = n-k, dalam alpha 0,05 didapat r tabel 0,361. Jika r_{hitung} untuk r tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Menurut Torang (2013), uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan pengukuran sekali saja artinya pengukuran keandalan butir pertanyaan

dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan melihat nilai Cronbach Alpha (a). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dengan cara menguji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dengan hasil tidak ada permasalahan, maka selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda. Tabel 1 (Lihat lampiran) menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=1.531+0.417X_1+0.447X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,531 yang artinya jika tidak ada variabel kompetensi dan pelatihan, maka nilai Kinerja sebesar 19,089 satuan.
2. Variabel Disiplin (X_1) sebesar 0,417 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,417 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel Komunikasi (X_2) sebesar 0,447 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,447 satuan, dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F. Uji simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent/bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hasil uji F dapat dilihat dari Tabel 2 uji F pada lampiran.

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan hasil dari F_{hitung} sebesar 15,761 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ didapatkan F_{tabel} sebesar 3.09. Dari hasil tersebut $F_{hitung} 15,761 > F_{tabel}$ sebesar 3.09 dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel disiplin dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t. Uji hipotesis secara parsial diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 1 di lampiran menunjukkan bahwa:

1. t_{hitung} untuk variabel disiplin adalah sebesar 4.039 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.983. Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.039 > 1.983$) dan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

2. t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah sebesar 4.888 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.983 oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.888 > 1.983$), dan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan Tabel 3 di lampiran dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) adalah 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa 22,30% variasi variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin (X_1) dan variabel komunikasi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 77,7% merupakan variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti budaya, pelatihan dan kompensasi dan sebagainya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji t) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.039 > 1.983$). Sehingga hasil penelitian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian terdahulu Christian Katiandagho (2014) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Manado. Hasil penelitian menunjukkan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Manado.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji t) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.888 > 1.983$). Sehingga hasil penelitian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah (2008) bahwa komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitian terdahulu Desy Ernika (2016) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Tractors Samarinda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.039 > 1.983$), dan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05.
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.888 > 1.983$) dan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara dengan nilai $F_{hitung} 15,761 > F_{tabel}$ sebesar 3.09 dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$.

4. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 22.3% dan sisanya 77.7% dijelaskan oleh Variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyarankan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara sebaiknya lebih memperhatikan disiplin dan komunikasi dalam lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan dapat mencapai tujuan kerja serta mencapai tujuan dari kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama Bandung: Erlangga
- Athoillah, Anton. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Effendi, Usman. 2014. Asas Manajemen. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, Irfan. 2016. Perilaku Organisasi. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamli, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T.Hani. 2015. Manajemen. Cetakan kedua puluh. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Kesembilanbelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jusuf, Soewadji. 2012. Pengantar Meteorologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, Saefuddin. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: InMedia.
- Rivai, H.Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedamaryanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua puluh satu. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Ed I. Yogyakarta: CV Andi.
- Sugiyono. 2011. Meteorologi Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed I. Jakarta Prenada Media Group.
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi & Manajemen. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta

Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.

Yani, H.M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.

LAMPIRAN

Tabel 1. Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,531	5,005		,306	,760
Disiplin	,417	,103	,366	4,039	,000
Komunikasi	,447	,091	,443	4,888	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Independent Variable: Disiplin, Komunikasi

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Tabel 2. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	855,572	2	427,786	15,761	,000 ^b
Residual	2741,265	101	27,141		
Total	3596,837	103			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,488 ^a	,238	,223	5,210

Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin

Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)