

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PD PEMBANGUNAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Di Universitas
Medan Area**

Disusun Oleh:

ADITYA FERNANDA

168320229



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pembangunan Kota Medan
Nama : **ADITYA FERNANDA**
NPM : 16.832.0229
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing


(Ahmad Hafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Pembimbing

Mengetahui :



Haffendi, M.Si
Dekan


(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 14/Oktober/2021

PERNYATAAN

Dengan Ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pembangunan Kota Medan.” adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas, benar apa adanya.

Medan, 14 Oktober 2021

Yang membuat Pernyataan,



Aditya Fernanda

16.832.0229

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aditya Fernanda
NPM : 16.832.0209
Program Studi : Ekonomi & Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi Pengembangan Ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-eksklusif royalty-free right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pembangunan Kota Medan”, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*Database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 14 Oktober 2021
Yang membuat Pernyataan,



Aditya Fernanda

16.832.0229

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Aditya Fernanda Dilahirkan Di Medan pada tanggal 29 Desember 1998 dari Bapak Sumaryono dan Ibu Juminem, peneliti bersekolah pada SD Nurul Huda, Medan. SMPN 9 Medan dan SMK Namira Medan, dan pada tahun 2016 peneliti terdaftar sebagai mahasiswi Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis.



ABSTRAK

“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pembangunan Kota Medan”

Dari: Aditya Fernanda

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian metode survey dan penjelasan dari pihak perusahaan atau biasa disebut pendekatan kuantitatif. populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan daerah pembangunan kota medan atau singkatnya PD pembangunan kota medan yang berjumlah 60 orang karyawan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan yang diambil dengan melakukan wawancara dengan Direktur Bagian Keuangan dan SDM pada perusahaan daerah pembangunan kota medan, serta juga melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Komunikasi Internal juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pembangunan Kota Medan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

“The Influence of work Discipline and Internal Communication on employee performance at PD Medan City Development”

By : Aditya Fernanda

Departement Of Management, Faculty Of Economic and Business University Of Medan Area.

This study aims to determine whether Work Discipline and Internal Communication have an effect on Karyawan Performance at PD Pembangunan Kota Medan. This type of research is a survey method research and company explanations or what is commonly called a quantitative approach. The population in this study are all employees who work in the Medan city development area company or in short PD Medan city development, amounting to 60 employees. The sample in this study were 60 employees who were taken by conducting interviews with the Director of Finance and Human Resources at the Medan city development company, as well as distributing questionnaires to respondents. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance, while internal communication also has a significant effect on employee performance at PD Pembangunan Kota Medan.

Keywords :Work Discipline, Internal Communication and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kepada ALLAT SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta shalawat dan salam juga penulis hanturkan kepada junjungan besar umat manusia nabi MUHAMMAD SAW, yang telah membawa sinar dan ilmu pengetahuan kepada umat manusia. Syukur Alhamdulillah akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulis Proposal skripsi yang berjudul: **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pembangunan Kota Medan.**

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu dan pengetahuan seingga tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sebsar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang, serta nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi panutan dan suri tauladan.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng. M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE.MM, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Wan Risca Amelia SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

6. Bapak Ahmad Rafiki BBA, MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan bimbingan kepada penulis dengan sabar dan penuh tanggung jawab selama berlangsungnya seminar proposal.
7. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu memberika bimbingan kepada penulis dengan sabar dan penuh tanggung jawab.
8. Bapak Teddi Pribadi SE, MM selaku Dosen Sekretaris Pembimbing yang telah membantu memberika bimbingan kepada penulis dengan sabar dan penuh tanggung jawab.
9. Seluruh dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh karyawan/ti Universitas Medan Area terkhusus kepada seluruh staff akademik yang telah membantu serta mempermudah segala urusan yang berhubungan dengan fakultas dalam melakukan pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
11. Kedua orangtua saya atas dukungan dan support serta doa yang tidak ternilai harganya demi kelancaran dan keberhasilan penulis dalam menyusun skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman seperjuangan yang telah mendukung dan terkhusus teman saya Zuky Satria Herianto S.M, Suhaila Hernidayanti S.M, Theodorus Sinaga, Wahyu Subarkah, M. Afriando Simanjuntak S.M, dan Vina Primadhini S.M yang selalu memberikan saya motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Selain itu kepada teman-teman manajemen B3

Universitas Medan Area yang memberikan masukan yang sangat berarti bagi penulis, serta partisipasinya dalam melakukan kritik yang membangun terhadap proses penyelesaian skripsi ini.

13. Seluruh teman-teman satu bimbingan dengan saya yang telah memberikan masukan serta arahan terhadap saya.

Penulis sangat menyadari dengan sepenuhnya bahwa skripsi ini baik isi maupun pembahasannya masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, terutama bagi penulis.

Medan, 14 Oktober 2021

Penulis

Aditya Fernanda

168320229

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan.....	12
2.1.4 Tujuan Kinerja Karyawan.....	12
2.2 Disiplin Kerja	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja	14
2.2.3 Aspek-Aspek Disiplin Kerja	15
2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja	16
2.3 Komunikasi Internal.....	17
2.3.1 Pengertian Komunikasi Internal	17
2.3.2 Indikator Komunikasi Internal	17
2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Konseptual.....	23
2.6 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	25
3.1.1 Jenis Penelitian	25
3.1.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	25
3.2 Populasi Dan Sampel	26
3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel.....	26
3.3 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	27
3.3.1 Variabel Penelitian	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28

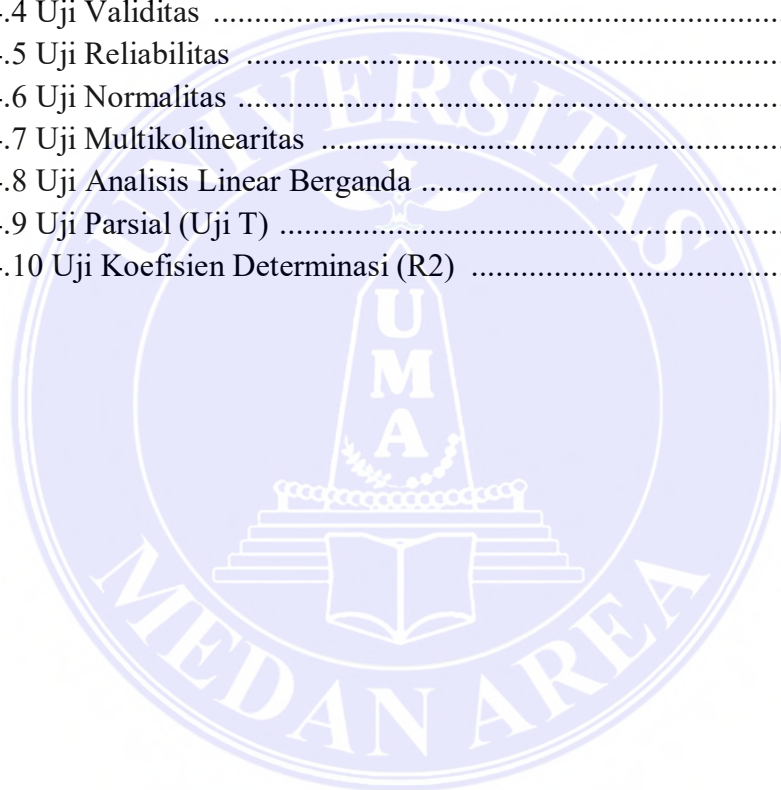
3.5 Jenis Dan Sumber Data	29
3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas	29
3.6.1 Uji Validitas	29
3.6.2 Uji Reliabilitas	30
3.7 Teknik Asumsi Klasik	30
3.7.1 Uji Normalitas	30
3.7.2 Uji Multikolinearitas	31
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	32
3.8 Uji Statistik	32
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda	32
3.8.2 Uji Hipotesis	32
1. Uji Parsial (Uji T)	32
2. Koefisien Determinasi (R^2)	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Perusahaan	33
4.1.1 Profil PD Pembangunan Kota Medan	33
4.1.2 Visi dan Misi	34
4.1.3 Struktur Organisasi	36
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Penyajian Responden	37
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	44
4.2.4 Uji Statistik	48
4.2.5 Uji Hipotesis	50
4.3 Pembahasan	52
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.3.2 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan	53
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Absensi	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional	27
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert	29
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.2 Usia Responden	38
Tabel 4.3 Data Angket	39
Tabel 4.4 Uji Validitas	42
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.6 Uji Normalitas	44
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.8 Uji Analisis Linear Berganda	49
Tabel 4.9 Uji Parsial (Uji T)	50
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	51



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Histogram Normalitas	45
Gambar 1.2 P-P Plot	46
Gambar 1.3 Uji Heterokedastisitas	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Tiap-tiap perusahaan pada dasarnya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan yang berkembang secara maksimal merupakan tujuan utama dari setiap perusahaan. Perusahaan perlu melakukan pengembangan riset pada seluruh sumber daya manusia dalam peran menjalankan usahanya agar tercapai semua tujuan. Dengan itu setiap kegiatan usaha diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan para karyawan dengan kebijaksanaan yang berbeda serta dalam menghadapi permasalahan yang akan muncul, perusahaan harus cerdas dalam menyikapinya serta bertindak dengan teliti (Thobroni, 2016). Dalam mengembangkan suatu kemampuan organisasi pada pemerintahan daerah butuh langkah-langkah strategi seperti mampu melakukan upaya dalam menyempurnakan perilaku manusia yang berperan penting demi menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah sebagai sumber daya, sehingga terlaksananya tugas-tugas yang diberikan secara produktif, efektif dan efisien. (Astadi dan Putri, 2016).

Kinerja menurut Prabasari dan Netra (2013) sebagai perilaku dalam organisasi yang berhubungan dengan suatu kegiatan demi menyempurnakan suatu pekerjaan dengan bertanggung jawab agar tercapainya hasil yang memuaskan. Peningkatan suatu kinerja karyawan dapat menghasilkan suatu kemajuan bagi pencapaian yang diharapkan dalam organisasi, oleh karena itu manajer harus memahami dan mempelajari sikap serta perilaku setiap para

karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Kinerja karyawan secara langsung juga berdampak kepada persepsi suatu perusahaan dimata masyarakat.

Disiplin kerja juga merupakan menjadi salah satu hal paling diutamakan pada suatu perusahaan, sebab kedisiplinan karyawan akan memberi dampak pada suatu kinerja perusahaan. Disiplin sebagai cerminan atau gambaran dari kebiasaan atau tabiat setiap karyawan. Makin meningkatnya kedisiplinan seorang karyawan maka akan bertambah pula prestasi yang akan dihasilkan oleh perusahaan. Sikap yang baik serta disiplin yang bagus dimiliki oleh para pekerja, ini akan mencerminkan jati diri karyawan tersebut seperti halnya memiliki tanggung jawab kepada kewajiban-kewajiban yang diserahkan pada dirinya (Sekartini, 2016). Oleh sebab itu seorang manajer sangat berperan penting untuk memunculkan kedisiplinan kerja tiap pekerjanya seperti diberikan suatu dukungan, baik dorongan secara moril maupun material berupa tunjangan yang diharapkan karyawan sebagai alat untuk memacu dirinya agar lebih dapat menumbuhkan hasil kerja baik (Prabasari dan Netra, 2013).

Menerapkan kedisiplinan pada tiap pekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga begitu dibutuhkan demi pertumbuhan dalam organisasi yang bisa menjadisuatu kunci dalam memotivasi demi bisa menerapkan kedisiplinkan diri dalam melakukan tugas yang ada dengan baik. Dengan adanya disiplin dapat memberikan dorongan buat tiap anggota perusahaan untuk memenuhi ketetapan yang telah diberlakukan oleh perusahaan dan disiplin juga dapat bermanfaat untuk mendidik karyawannya agar memenuhi prosedur, ketentuan serta ketetapan yang berlaku agar bisa

memperoleh suatu kinerja yang bagus (Thobroni, 2016). Penerapan disiplin bagi karyawan bisa menumbuhkan sebuah kinerja karyawan.

Selain itu faktor yang member dampak pada kinerja karyawan yaitu komunikasi seperti melayani pengunjung atau kualitas pelayanan. Setiap melakukan kegiatan sehari-hari penting adanya komunikasi yang bertujuan agar bisa mengantisipasi permasalahan yang ditanggung oleh pihak perusahaan yang dapat menimbulkan suatu kerugian perusahaan baik secara moral maupun material pekerja yang bisa mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Komunikasi internal dikatakan suatu komunikasi yang terjadi didalam organisasi. Komunikasi yang baik akan mempermudah suatu informasi yang dibutuhkan karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Komunikasi internal dalam perusahaan sangat berdampak kepada kinerja karyawan karena bila komunikasi internal berjalan semestinya dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Mirza, Fransisca dan Maria, 2016)

Komunikasi dalam organisasi juga bisa dilihat dari proses penyampaian pesan yang berlangsung antar anggota perusahaan. Komunikasi dijadikan sebagai hal sangat diutamakan pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat dimengerti karna jika komunikasi yang tidak baik akan berdampak luas terhadap lingkungan organisasi (Purnadi, 2016).

Di zaman saat ini, banyak sekali yang lupa akan pentingnya suatu komunikasi dalam organisasi karena orang banyak cuma mementingkan menyelesaikan tanggung jawabnya dan kewajiban masing-masing ketimbang berkomunikasi dengan pihak-pihak yang ada didalam perusahaan. Begitu juga

dengan disiplin kerja yang merupakan kunci dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil survey dan wawancara kepada Direktur Umum & Keuangan SDM PD Pembangunan Kota Medan yang bernama Bapak Dr. Sugito SE.Msi, mengenai penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, bahwasannya:

Disiplin kerja diperusahaan daerah Pembangunan kota medan belum terlihat baik yang mana kedisiplinan karyawan dalam perusahaan ini belum begitu maksimal karena masih ada karyawan yang telat datang, pekerjaan yang diberikan masih ada sedikit karyawan yang menyelesaikan tidak pada tepat waktu yang telah ditetapkan atasannya. Oleh sebab itu ada beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan yang disebabkan oleh keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Berikut ini rekapitulasi absensi pegawai di Pd pembangunan Kota Medan

Tabel 1.1 Absensi

No	Nama	Jabatan	Jumlah H.Kerja	Jumlah Hadir	Keterangan				
					Alpa	Izin	Sakit	Cuti	Libur
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Drs. H. Putrama Alkhairi	Direktur Utama	20	20	-	-	-	-	-
2	Dr. Sugito SE.Msi	Direktur Umum/Keu/SDM	20	20	-	-	-	-	-
3	Ir. Dasril, MM	Direktur Operasional	20	20	-	-	-	-	-
4	Abdullah Amra, ST,MHB	Direktur Pengembangan	20	20	-	-	-	-	-
5	Susilawati	Staff	20	18	-	-	2	-	-
6	Salminawati	Staff	20	18	-	1	1	-	-
7	Reni Aswita, SE.	Kepala	20	20	-	-	-	-	-

		Bagian							
8	Edi Prawita	Kasubbag	20	20	-	-	-	-	-
9	Mastika Adhani	Kasubbag	20	20	-	-	-	-	-
10	Ade Chairani	Staff	20	19	-	1	-	-	-
11	Mirna Yunita	Staff	20	19	-	-	1	-	-
12	Edi Syahputra	Staff	20	19	-	1	-	-	-
13	Dewi Murni	Staff	20	20	-	-	-	-	-
14	Ramlan Nainggolan	Staff	20	15	-	5	-	-	-
15	Pariadi	Staff	20	20	-	-	-	-	-
16	Juliana Harahap	Staff	20	12	3	-	5	-	-
17	Yuni Astuti, SE	Staff	20	20	-	-	-	-	-
18	Leni Astuti, SE	Kepala Bagian	20	20	-	-	-	-	-
19	M.T. Al Ihsan Nainggolan, SS	Kasubbag	20	20	-	-	-	-	-
20	Ernawati	Kasubbag	20	16	-	1	1	2	-
21	Nany Sriwani	Staff	20	19	-	-	1	-	-
22	Satiaro Zebua	Staff	20	20	-	-	-	-	-
23	Dewi Sartika,ST	Kasubbag	20	20	-	-	-	-	-
24	Sondang F. Simanjuntak, SE	Staff	20	20	-	-	-	-	-
25	Rudiono	Staff	20	18	-	2	-	-	-
26	Santi Elvinora	Staff	15	14	-	-	1	-	-
27	Zulrizal	Staff	15	14	1	-	-	-	-
28	Zulfahmi HBS, SH	Staff	15	15	-	-	-	-	-
29	Richard BNS,SE,Ak	Kepala Bagian	20	20	-	-	-	-	-
30	Afrida Nilawati Shamlan	Kasubbag	20	19	-	-	1	-	-
31	Akhmad Arfansyah	Kasubbag	20	20	-	-	-	-	-
32	T. Zikri Abdillah,SE	Kasubbag	20	20	-	-	-	-	-
33	Vera Juliana Tobing	Staff	20	20	-	-	-	-	-
34	Masni	Staff	20	18	-	1	1	-	-
35	Sulfitriana	Staff	20	19	-	1	-	-	-
36	Ryalsyah Putra, SE	Staff	20	17	-	-	3	-	-
37	Harneli Siregar, SE	Staff	20	19	-	-	1	-	-
38	Arief Ardian Daulay,S,SOS	PLT. Kepala Bagian	20	20	-	-	-	-	-
39	Yuliza Zain	Kasubbag	20	19	-	-	1	-	-

40	M.Khudri Siregar, SE	Staff	20	19	-	1	-	-	-
41	Open Nainggolan	Staff	20	19	-	-	1	-	-
42	Ganda Meriah Situmeang	Staff	20	14	-	2	4	-	-
43	Yusuf Sebayang, SE	Kepala Bagian	20	11	-	-	-	9	-
44	Siti Saidah	Kasubbag	20	18	-	2	-	-	-
45	Henry Jhon Calvin G.S	Kasubbag	20	20	-	-	-	-	-
46	Irwansyah, SE	Staff	20	20	-	-	-	-	-
47	M.Din Indra Jaya	Staff	20	19	-	1	-	-	-
48	Anna Mardelina	Staff	20	17	-	3	-	-	-
49	M. Puli Lubis	Kepala Bagian	20	12	-	-	8	-	-
50	Nurjannah	Kasubbag	20	19	-	-	1	-	-
51	Maulana	Kasubbag	20	17	-	-	3	-	-
52	Syamsuddin S Pelawi	Staff	20	14	2	4	-	-	-
53	IR.H. Fardin	Staff	20	15	1	4	-	-	-
54	Otto Hartono	Staff	20	20	-	-	-	-	-
55	H.P. Samosir Amd	Kasubbag	20	15	-	-	5	-	-
56	Anuar	Staff	20	18	1	1	-	-	-
57	Damsen Saragih	Staff	20	16	-	2	1	1	-
58	Erni Hartini	Staff	20	20	-	-	-	-	-
59	Drh. Yona Dumaica. N	Staff	20	19	-	-	1	-	-
60	Yazid Matondang	Staff	20	20	-	-	-	-	-

Kalau dilihat dari komunikasi Internal dalam perusahaan daerah pembangunan kota medan sudah lumayan baik, akan tetapi masih ada sedikit permasalahan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Komunikasi antara atasan dan bawahan masih sedikit kurang baik dikarenakan bawahan terkadang suka segan ingin bertanya kepada atasannya perihal sesuatu yang mungkin kurang difahaminya. Tetapi, setiap karyawan masih menjalin komunikasi yang baik terhadap atasan dan pihak-pihak lain yang ada di dalam

perusahaannya. Dan setiap masalah yang terjadi di dalam perusahaan, karyawan selalu beragumen dan memberikan masukan kepada atasannya, serta semua karyawan nya mau mencari solusi bersama-sama agar kondisi perusahaan tetap baik.

Dari uraian yang ada pada latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pembangunan Kota Medan”**.

1.2 Perumusan Masalah.

Demi kemudahan dalam melakukan analisis permasalahan diatas maka penting dirumuskan suatu masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian.

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PD Pembanguna Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian.

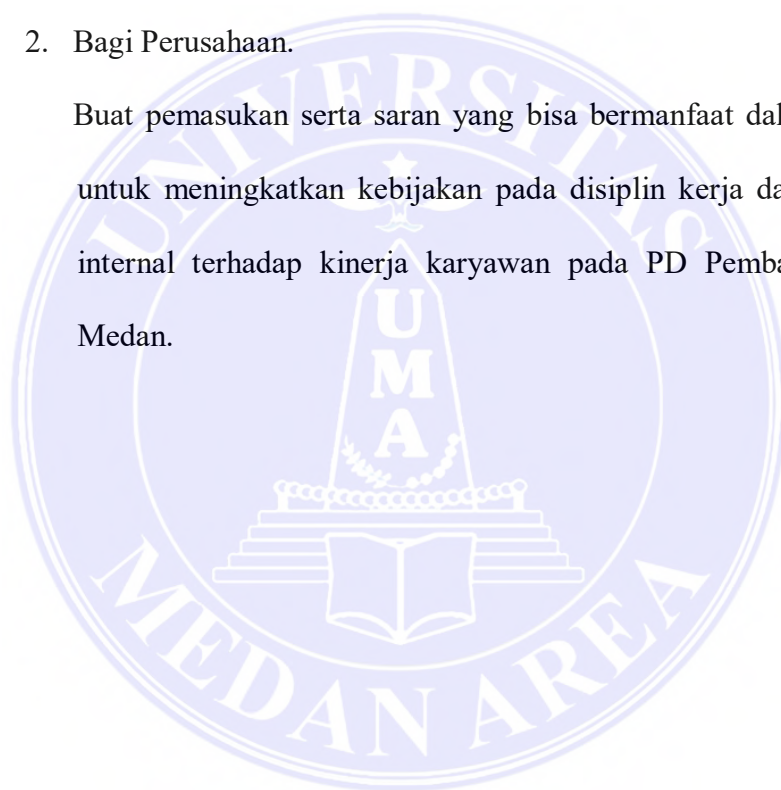
Diharapkan pada penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat bagi orang lain maupun bagi penulis sendiri, yaitu bagi :

1. Bagi Peneliti.

Diharapkan penelitian yang dilakukan bisa memberikan wawasan serta ilmu pengetahuan khususnya mengenai disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan.

2. Bagi Perusahaan.

Buat masukan serta saran yang bisa bermanfaat dalam organisasi untuk meningkatkan kebijakan pada disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PD Pembangunan Kota Medan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan.

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.

Prilaku secara langsung dalam suatu perusahaan memiliki hubungan penyampaian jasa atau produksi barang ini biasanya disebut dengan kinerja. Kinerja dalam kata lain *actual performance* atau *job performance* yang mana dikatakan apabila keahlian kerja yang benar-benar sungguh dicapai oleh seseorang. Kinerja juga dijadikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang maupun sekelompok orang yang melakukan sesuatu kegiatan yang terdapat pada sebuah organisasi dan dapat mempengaruhi berbagai faktor demi tercapainya suatu target perusahaan serta dapat disempurnakan dengan melakukan suatu kewajiban yang diinginkan.

Selain itu penelitian ini dilakukan oleh (Widodo, 2011) yang menjelaskan bahwasanya kinerja dapat dikatakan sebuah perbandingan pencapaian kerja yang didapatkan dari pekerja sesuai standar yang telah diberlakukan atau suatu pencapaian yang didapatkan oleh seorang pekerja, yang dapat dilihat dari mutu maupun kapasitas dalam pada sebuah perusahaan setidaknya harus setara dengan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Kinerja sebagai perwujudan sikap kerja seorang karyawan akan diperlihatkan sebagai kecerdasan kerja senada pada kontribusinya pada suatu organisasi dengan jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja seorang karyawan atau aspek paling utama yang ada pada sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan

kinerja karyawan dijadikan ketetapan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi. Pada sebuah perusahaan, manusia dijadikan suatu komponen yang paling utama untuk menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini dapat mendukung dalam kinerja yang bagus juga sebab tidak adanya kinerja yang bagus, perusahaan tidak bisa mencapai tujuannya (Agung, 2013).

Billy (2016) dalam penelitiannya mengatakan ketentuan dengan harapan yang bagus adalah *realible*, *realities*, *representative*, *acceptable*, dan dapat digunakan prediksi (*predictable*).

1. *Reliable*, suatu yang dapat diandalkan serta dapat diukur dengan metode pengukuran yang bisa menghasilkan suatu hasil yang akurat atau konsisten.
2. *Realistic*, dimana kinerja diukur dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
3. *Representative*, suatu kinerja yang diukur dengan mengacu pada aspek yang dapat mewakili berbagai macam pekerjaan yang dinilai.
4. *Acceptable*, diartikan sebagai suatu metode dengan standar penilaian yang bisa diterima oleh para pekerja dalam perusahaan.
5. *Predictable*, dikatakan hasil penilaian yang bisa ditebak agar dapat diprediksinya kinerja masa akan mendatang. Jika kriteria sebuah karyawan sudah ditetapkan, maka tahapan selanjutnya dalam mengukur kinerja (*job performance*) yaitu mengimpun serta menggabungkan informasi yang berkaitan dengan hal tersebut pada seorang karyawan.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian (Purnadi, 2013:211) berisi patokan yang dapat dipakai pada penilaian kinerja adalah:

1. Kualitas.

Ini merangkup penguasaan tugas serta pemahaman, keinginan terhadap arahan-arahan yang melaksanakan kewajiban, keahlian dalam mencari solusi pada permasalahan, kefokuskan untuk melaksanakan kewajiban, ketepatan waktu, kekuatan serta biaya untuk melakukan sebuah kewajiban, kedisiplinan serta ketekunan untuk menjalankan kewajiban, dan memiliki kepandaian dalam bekerja sendiri, kepemimpinan serta beban terhadap pekerjaan, mampu memperbaiki peralatan kerja yang rusak dan kecakapan dalam menggunakan peralatan perusahaan.

2. Kuantitas.

hal ini biasanya mencakup keahlian dalam mengerjakan semua kewajiban yang diberikan serta juga mempunyai kepandaian dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan lebih banyak dari yang ditugaskan.

3. Ketepatan waktu kerja.

Ini biasanya meliputi time dalam penyelesaian tugas yang tepat waktu, hadir pada waktu yang telah ditentukan, akurasi waktu untuk beristirahat dan pulang kantor serta jenjang eksistensi.

4. Kerjasama dengan rekan kerja.

Dilihat dari keahlian dalam bahu membahu di suatu kelompok maupun luar kelompok, kepandaian dalam menjalani komunikasi yang baik

dengan atasan, serta kemampuan dalam memberikan bimbingan dan penjelasan pada para pekerja.

2.1.3 Aspek-Aspek dalam Penilaian Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ilmiah yang dilakukan oleh dosen universitas harapan medan yaitu (Setiamy, 2019:112) mengatakan bahwa ada beberapa aspek dalam penilaian kinerja dan faktor-faktor yang menjadi penilaiannya adalah :

1. *Relevance* (Relevansi).

Yaitu harus ada kesesuaian antara faktor-faktor yang akan menjadi dari suatu penilaiannya dengan tujuan system penilaian.

2. *Acceptability* (Penerimaan).

Yang mana setiap kesepakatan serta keputusan yang diberikan dapat diterima atau disepakati oleh setiap karyawan, hal ini biasanya meliputi keputusan dari atasan.

3. *Sensitivity* (Kepekaan).

Biasanya diartikan sebagai suatu yang membedakan antara baiknya suatu kinerja atau tidak.

4. *Practicality*.

Meliputi sesuatu yang diberikan mudah dipahami serta dapat diterapkan oleh karyawan.

2.1.4 Tujuan Kinerja Karyawan.

Pada Penelitian (Darmanto, 2015:15) bawasannya penilaian dikatakan bagus apabila bisa memberikan gambaran yang real mengenai kinerja karyawan yang diukur. Agar penilaian kinerja tercapai sesuai keinginan maka terdapat 3 hal yang penting buat diikuti yaitu:

1. Evaluasi hendaknya wajib memiliki kaitan dengan para karyawan yang maknanya system dalam menilai suatu kinerja betul-betul menilai perilaku serta pekerjaan yang dapat mensupport aktivitas perusahaan.
2. *Perfomance standart* atau standar pekerjaan yang menjadi patokan dan dapat digunakan bagi penilaian kinerja karyawan.
3. System penilaian karyawan memiliki sifat berdaya guna dan gampang ditelaah serta dipakai oleh seorang pimpinan maupun karyawan.

Selain itu tujuan dari penilaian kinerja pada dasarnya untuk memenuhi 3 hal, yaitu:

1. *Freeback*, guna demi menyiapkan suatu tanggapan atau respon oleh karyawan untuk golongan atasan demi terwujudnya upaya meningkatkan kinerja karyawannya.
2. *Development*, guna untuk memberikan informasi kepada karyawan berupa kekurangan karyawan yang terdapat bagian atasan dalam perkembangan serta keahlian karyawan yang berhubungan dan mengacu kepada perkembangan perusahaan dengan menyeluruh.
3. *Documentation*, dimana ini guna dalam penyediaan documenter pada kecerdasan karyawan dan bisa dipakai selaku alat untuk estimasi dalam mengambil sebuah kesepakatan personalia oleh bagian atasan.

2.2 Disiplin kerja.

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.

Disiplin pada kamus besar bahasa Indonesia mengatakan bahwa disiplin dikatakan sebagai peraturan ketertiban dan kepatuhan kepada ketentuan dan ketertiban dan berusaha untuk dipatuhi dan menaati peraturan yang ada.

Kedisiplinan merupakan suatu keinginan atau kesadaran karyawan untuk mematuhi ketentuan perusahaan serta norma sosial. kedisiplinan hendaknya ditaati agar sebuah perusahaan dapat berlajam dengan lancer, karena tidak adanya dorongan dari kedisiplinan pekerja yang baik maka perusahaan akan susah menggapai tujuan yang hendak dicapai.

Pada penelitian (Widodo, 2011:103) menyimpulkan bawasannya disiplin kerja dikatakan sebagai tombak yang digunakan oleh pihak pimpinan dalam melakukan komunikasi kepada para pekerja supaya mereka dapat bersiap demi perubahan pada sikap dan upaya agar dapat meningkatkan kesadaran serta kesetiaan seseorang untuk mematuhi seluruh ketetapan organisasi serta norma sosial yang ada dan yang berlaku. Selain itu disiplin kerja dapat mencerminkan sebuah prilaku dan tingkah laku karyawan dan apabila tidak mematuhi bisa mendapatkan hukuman yang berlaku. Dengan semakin disiplinnya para karyawan dalam perusahaan tersebut dapat mensupport semangat kerja, bekerja dengan semangat dapat mencapai suatu hasil kerja yang baik sehingga dapat terwujudnya suatu tujuan perusahaan.

2.2.1 Indikator Disiplin Kerja.

Ada beberapa indikator disiplin kerja menurut (Sekartini, 2016:66) yaitu:

1. Kehadiran.

Kehadiran merupakan hal yang mendasar dalam pengukuran disiplin kerja karyawan serta pada dasarnya pekerja yang memiliki kedisiplinan yang buruk biasanya pekerja yang sering telat datang ke kantor.

2. Ketaatan terhadap peraturan kerja.

Dimana ini menunjukkan ketaatan karyawan kepada ketentuan kerja dan tidak akan lalai dalam standar kerja serta bahkan setiap saat mengikuti peraturan kerja yang diterapkan dalam organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Dasarnya ketaatan terhadap ketentuan kerja merupakan dari tingginya suatu tanggungjawab para pekerja pada kewajiban yang diberikan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Dimana para pekerja harus punya kewaspadaan yang besar dan selalu hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan, dan selain itu harus melakukan sesuatu dengan efektif dan efisien.

5. Bekerja etis.

Sebagian dari pekerja biasanya akan melakukan suatu tindakan yang tak pantas kepada consumer dan terlihat akan tindakan yang dirasa tak bagus. Ini menjadi salah satu wujud tindakan dalam kedisiplinan, hingga bekerja secara etis dijadikan dalam salah satu bentuk wujud dari kedisiplinan para pekerja.

2.2.3 Aspek-Aspek Disiplin Kerja.

Kedisiplinan menjadikan seseorang tahu untuk membedakan mana yang seharusnya yang wajib dikerjakan, dan diperbolehkan untuk dikerjakan serta yang tidak pantas dikerjakan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Darmanto, 2015:10) ada beberapa aspek disiplin kerja yaitu :

1. Mental *Attitude*.

Ini bisa dikatakan sebagai perilaku taat akan ketertiban yang didapatkan dari pengembangan saat melakukan latihan serta pengontrol fikiran dan watak seseorang.

2. Kemampuan yang bagus yang bersangkutan dengan aturan system perilaku, kepribadian serta norma dengan standar yang sedemikian rupa, hingga hal ini dapat menimbulkan suatu pengertian yang mendalam, bahkan rasa taat akan pertauran yang ada yang sudah memiliki standar yang dijadikan syarat yang sudah pasti demi tercapainya suatu keberhasilan.
3. Bersikap dan berkelakuan sewajarnya.
Biasanya ini memastikan sikap hati yang sungguh-sungguh dalam mematuhi semua ketentuan secara cermat dan tertib.

2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja.

Dalam penelitian yang diutarakan oleh (Permatasari, Musadieg dan Mayowan, 2015:2) ada beberapa tujuan dari disiplin kerja yaitu:

1. Dapat menentukan tingkah laku pekerja akan kekonsistennannya harus sesuai dengan ketentuan pada organisasi. Jika ketentuan yang sudah ditetapkan di dalam organisasi tidak dipatuhi, maka akan berkurangnya keefektifitas pada perusahaan.
2. Demi meningkatkan dan melindungi rasa hormat serta percaya satu sama lain di dalam hubungan antar penyelia dan bawahannya.
3. Jenjangan kedisiplinan juga dapat menolong para pekerjanya agar bisa menjadi lebih produktif.

4. Jejangan kedisiplinan secara alternative dapat menarik para pekerja secara individu demi menumbuhkan kecerdasan kerja pada kinerja yang akhirnya menghasilkan suatu pencapaian yang diinginkan.

2.3 Komunikasi Internal.

2.3.1 Pengertian Komunikasi Internal.

Communication didefinisikan sebagai sebuah rangkaian informasi yang didapat dari seorang dan dituju ke pihak lain demi harapan pihak lain itu bisa memahami persamaan suatu tujuan yang diharapkan (Lenny, 2018:22). Komunikasi memegang peranan yang paling diutamakan demi pencapaian kinerja yang bagus. Komunikasi yang efektif dapat menumbuhkan kinerja yang bagus juga serta komunikasi sangat berpengaruh dalam dunia kerja.

Sedangkan Komunikasi Internal itu sendiri dalam penelitian (Mirza, Fransisca dan Maria, 2016:93) mengatakan bahwa *communication* dalam sebuah organisasi dikatakan sebagai suatu *communication* yang terdapat di dalam perusahaan, baik secara horizontal dan vertikal. Komunikasi yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yaitu komunikasi yang berjalan dengan baik.

2.3.2 Indikator Komunikasi Internal.

Pada penelitian (Stefanny, 2018:2) indikator komunikasi Internal dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Komunikasi dari atas ke bawah.

Communication ini bergerak dari pihak atasan ke pihak bawahan.

Setiap *communication* yang bergulir dari top manajer menuju ke leader semua itu sesuai dengan hierarkinya. Atau alurnya suatu

information yang ada pada *communication* tingkat bawah terus menuju ke tingkatan manajemen paling tinggi ke manajemen yang menengah, serta menuju ke manajemen yang paling bawah, yang pada akhirnya tiba pada karyawan operasional.

2. Komunikasi dari bawah ke atas.

Communication ini dikatakan sebagai alur dari *communication* yang bergerak di bagian paling atas. Informasi yang disampaikan tersebut merupakan suatu laporan dalam melaksanakan kegiatan tugas, complain para karyawan, perilaku karyawan, mengembangkan prosedur serta teknik, informasi mengenai hasil yang didapatkan melalui produksi.

3. Komunikasi Horizontal.

Communication ini sangat intern dikerjakan antara pihak yang mempunyai tingkatan konsekuensi yang tinggi saat bekerja, hal ini termaksud agar dapat menggunakan waktu seperlunya serta kemudahan untuk melaksanakan koordinasi yang berlangsung dengan formal (keterkaitan-keterkaitan kerja dengan penentuan struktur kerja yang diatur sedemikian demi mempercepat suatu tindakan).

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu.

Dari 10 penelitian terdahulu ini dapat dilihat bahwasannya ada 4 hasil penelitian terdahulu yang mengatakan disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan pada perusahaan masing-masing yang diteliti oleh penelitian. Akan tetapi dapat dilihat pada penelitian terdahulu (Aji dan Cori)

bahwa disiplin kerja dan komunikasi dalam perusahaan yang jadi tempat penelitian Aji dan Cori tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja.

Dan jika dibedakan dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pembangunan Kota Medan” dapat disimpulkan dari fenomena permasalahan yang terjadi bahwasanya disiplin kerja di perusahaan belum berjalan dengan maksimal dikarena masih banyak karyawan yang masih sepenuhnya mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, akan tetapi komunikasi dalam perusahaan tidak memiliki permasalahan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu.

No	Nama & Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1.	Udayanto, Bagia, Yulianthini (2015)	Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola..	Kuantitatif kausal.	Hasil penelitian menjelaskan komunikasi internal dan disiplin kerja berdampak positif dan juga signifikan pada variabel Y pada PT Coca-cola Distribusi Indonesia SO Singaraja.
2.	Widodo (2015)	Pengaruh Komunikasi Dan Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMK Pelita Nusantara 1-2	Deskriptif analitis	Hasil penelitian juga menjelaskan bahwasanya variabel komunikasi dan

		Semarang.		disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan di SMK pelita Nusantara 1 dan 2 Semarang.
3.	Thobroni (2016)	Pengaruh Disiplin Kerjasama Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di AHASS SETIA MOTOR GROUP Kediri.	Deskriptif kualitatif dan kuantitatif	Hasil penelitian menjelaskan bahwasanya disiplin kerja berdampak signifikan terhadap variabel Y, begitu juga dengan variabel komunikasinya juga berdampak signifikan pada kinerja karyawan di Ahass Setia Motor Group, Kendiri. Serta secara simultan juga sama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan.
4.	Aji dan Cori (2019)	Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi disiplin	Kuantitatif kausal	Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil penelitiannya ini memiliki 5 hipotesis yaitu

		kerja pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta.		pertama komunikasi internal yang mana berdampak negative juga tidak signifikan terhadap variabel Y, kedua etika kerja berdampak positive juga signifikan pada variabel Y, ketiga disiplin kerja berdampak positif juga signifikan pada variabel Y, keempat moderasi disiplin kerja pada komunikasi berdampak negative juga tidak signifikan terhadap variabel Y, dan kelima moderasi disiplin kerja pada etika kerja berdampak positive dan juga tidak signifikan pada variabel Y.
5.	Susilowati dan Nurwantoro	Pengaruh Komunikasi Disiplin Kerja dan kepuasan kerja	Asosiatif kausal dengan	Penelitian ini dilakukan dengan hasil penelitiannya

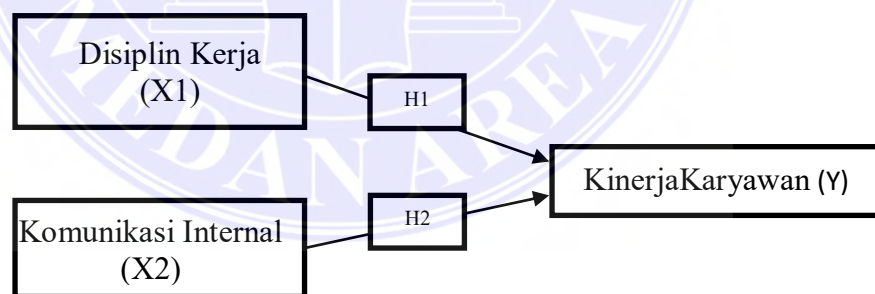
	(2019)	terhadap kinerja karyawan (Studi Karyawan Pt. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja).	pendekatan kuantitatif.	yaitu variabel <i>communication</i> dan disiplin kerja sama-sama berdampak positif juga signifikan pada variabel Y, dan kepuasan kerja pada Pt Parsintauli berdampak positif juga signifikan terhadap variabel Y.
6.	Mariani dan Sariyathi (2017)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.	Pendekatan Kuantitatif yang berbentuk penelitian asosiatif.	Penelitian ini dilakukan dengan hasil penelitiannya yaitu menyatakan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.
7.	Yona (2018)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia.	Analisis kuantitatif.	Menunjukkan hasil penelitian ini yang mana komunikasi, kepribadian serta komitmen secara serentak berdampak positif dan signifikan kepada kinerja.

8.	Jannah, Sunaryo dan ABS (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Pendekatan Kuantitatif.	Hasil pengujian ini menyatakan kalau secara serentak gaya kepemimpinan, motivasi serta disiplin berdampak positif signifikan kepada kinerja.
9.	Purwanto (2013)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Indonesia)	Analisi Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil pengujian yaitu Komunikasi, Motivasi serta Kepuasan Kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja.
10.	Sumaki, Taroreh dan Soepeno (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.	Penelitian Asosiatif.	Dengan hasil mengatakan bahwa secara serentak disiplin, budaya organisasi serta komunikasi berpengaruh kepada kinerja. Akan tetapi, secara parsial disiplin dan komunikasi itu tidak berpengaruh kepada kinerja namun budaya organisasi

				berdampak positif terhadap kinerja.
--	--	--	--	-------------------------------------

2.3 Kerangka Konseptual.

Kerangka Konseptual diartikan sebagai keterkaitan serta pedoman tentang bagaimana sebuah teori yang dipakai pada saat penelitian tersebut dapat memiliki hubungan atau factor lain yang menjadi permasalahan penting dalam penelitian yang telah ditulis oleh penulisnya serta memberikan penjelasan pada masalah yang ada. Kinerja Karyawan dijadikan sebuah pandangan yang merupakan tolak ukur bagi organisasi dalam operasionalisasi prduksi yang dapat menjadi dasar agar terwujudnya suatu tujuan yang akan dicapai. Pada penelitian penulis menjadikan variabel independen adalah Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian.

Ini didefinisikan sebagai anggapan sementara yang ada pada perumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian sudah menyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis sementara dikatakan sebab

jawaban yang dikasih baru berupa teori-teori. Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang sudah diuraikan pada bagian sebelumnya maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H¹: Disiplin Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H²:Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.

3.1.1 Jenis Penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode survey dan penjelasan dari pihak perusahaan atau biasa disebut pendekatan kuantitatif. Demi mengetahui pengaruh yang ada antar variabel atau lebih, maka penelitian ini juga menggunakan penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini akan menjelaskan pengaruh serta hubungan antar variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

3.1.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan bertempat di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan atau singkat PD Pembangunan Kota Medan yang kantornya terletak di Jl. Sutomo No.4, Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Sumatera Utara 20233, dengan waktu penelitian dimulai dari bulan Juni sampai Oktober 2020.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2020					2021										
		Agus	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	
1	Menyusun Proposal	■	■														
2	Bimbingan Proposal		■	■	■												
3	Seminar Proposal					■											
4	Pengumpulan Data					■	■										
5	Analisis Data					■	■	■	■	■	■						
6	Seminar Hasil											■					
7	Pengajuan Meja Hijau												■	■	■	■	
8	Meja Hijau																■

3.2 Populasi Dan Sampel.

3.2.1 Populasi.

Keseluruhan subjek yang ada dalam penelitian ini merupakan populasi, ini dijelaskan oleh (Arikunto, 2014:173) dalam penelitiannya. Serta yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan daerah pembangunan kota medan atau singkatnya PD pembangunan kota medan yang berjumlah 60 orang karyawan.

3.2.2 Sampel.

Bagian dari populasi yang diteliti merupakan sampel penelitian yang mana dijelaskan oleh penelitian (Arikunto,2014:174). Sumber data yang dihasilkan pada penelitian ini dengan melakukan wawancara dengan Direktur Bagian Keuangan dan SDM pada perusahaan daerah pembangunan kota medan, serta juga melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, ini biasa disebut pengambilan sumber data secara

primer. Selain itu penelitian ini juga melakukan pengambilan sumber data sekunder yaitu diperolehnya dokumen yang sudah ada pada perusahaan daerah pembangunan kota medan dengan perolehan sejarah perusahaan yang singkat, jumlah karyawan yang terdapat pada perusahaan. Sampel yang akan diteliti sebanyak 60 orang karyawan.

3.3 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.

3.3.1 Variabel Penelitian.

Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas (*Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal*).
2. Variabel Terikat (*Kinerja Karyawan*).

3.3.2 Definisi Operasional.

Merupakan arahan dalam melaksanakan serta mengetahui bagaimana cara mengukur setiap variabel merupakan definisi operasional. Definisi operasional juga sebagai suatu informasi yang membantu penelitian yang mungkin akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah Ini definisi Operasional dalam penelitian yang akan dilakukan

Tabel 3.2
Definisi Operasional.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1. Disiplin Kerja (X ¹)	Dijelaskan pada penelitian (Aji dan Cori, 2091:27) disiplin kerja dijadikan sebagai alat yang biasa dipakai manajer untuk meningkatkan kesedianseorang dan kesadaran dalam memenuhi segala peraturan dengan cara	- Kehadiran. - Ketaatan terhadap peraturan kerja. - Ketaatan pada standar kerja. - Tingkat kewaspadaan yang tinggi. - Bekerja Etis. (Sekartini, 2016:66)	L I K E R T

	berkomunikasi dengan karyawan untuk bersedia mengubah perilakunya.		
2. Komunikasi Internal (X^2)	Menurut (Efendi, 2007:296) menjelaskan bahwa <i>communication</i> dijadikan sebagai proses penyampaian informasi, fakta, gagasan, perasaan serta fikiran dari orang yang satu ke yang lain.	- Komunikasi kebawah (<i>downward Communication</i>). - Komunikasi ke atas (<i>Upward Communication</i>). - Komunikasi Horizontal (<i>Horizontal Communcation</i>). (Stefanny, 2018:2)	L I K E R T
3. Kinerja Karyawan (X^3)	Penelitian (Teti dan Muryanto, 2019:126) mengatakan bahwasanya suatu keterampilan, pengetahuan individu serta kemampuan yang bersangkutan dengan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang telah diberikan merupakan kinerja karyawan.	- Kualitas Pekerjaan. - Kuantitas Pekerjaan. - Ketepatan Waktu Kerja. - Kerjasama dengan rekan kerja. (Purnadi, 2013:211)	L I K E R T

3.4 Teknik Pengumpulan Data.

Cara pengumpulam data pada penelitian ini dengan cara menyebarkan angket pertanyaan dengan melakukan wawancara pada Direktur Keuangan dan SDM serta melakukan survey pada perusahaan daerah pembangunan kota medan. Kuesioner merupakan teknik dengan cara mengumpulkan informasi dan mempelajari sikap-sikap yang memungkinkan untuk analisis. Sedangkan wawancara yang dilakukan guna agar diperolehnya suatu proses kejelasan/data untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab.

Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan skala likert dimana guna sebagai pengukuran pendapat, tingkah laku, serta persepsi seseorang atau kelompok yang berhubungan pada fenomenal sosial. Kriteria pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Jenis Dan Sumber Data.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu sumber data kualitatif dengan sumber data primer yang mana data kualitatif ini digunakan untuk mengetahui hasil tanya jawab kuesioner dari masing-masing responden pada perusahaan daerah pembangunan kota medan. Serta juga memakai data primer yang guna dikumpulkannya secara langsung oleh peneliti melalui sumbernya dengan melakukan objek yang akan diteliti, serta hasil jawaban kuesioner yang telah disebarakan kepada responden adalah seluruh karyawan pada perusahaan daerah pembangun kota medan atau singkatnya PD Pembangunan Kota Medan.

3.6 Teknik Analisis Data.

3.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas.

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Suatu validitas yang dikatakan tinggi yaitu memiliki instrumen yang valid. Demi dapat melihat ketepatan serta kecermatan instrumen didalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur makanya dilakukan pengujian validitas. Pengujian ini dikerjakan dengan bantuan program SPSS 21, dianggap valid nya suatu penelitian yaitu apabila nilai korelasinya bernilai positif serta nilai probabilitasnya [$sig/(2-tailed)$] lebih kecil dari nilai signifikan 0,05.

2. Uji Reliabilitas.

Pengukuran instrument ini digunakan agar dapat melihat seberapa jauh hasil yang didapatkan bisa dipertanggung jawabkan. Uji reliabilitas juga mempertunjukkan kekonsistenan pada alat ukur yang dipakai dalam didalam mengukur kesamaan gejala, ini terdapat pada penelitian (Teti dan Muryanto, 2019:127). Digunakan nya metode cronbach'alpha yang pengukurannya didasarkan pada skala alpa cronbach 0 samapai 1. Skala ini dikelompokkan ke dalam 5 kelas yang sama, ini ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel.
- b. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel.
- c. Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukupreliabel..
- d. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel.
- e. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

3.7 Asumsi Klasik.

3.7.1 Uji Normalitas.

Dimana pengujian ini ditujukan dalam menguji model regresi apakah variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak normal ini dikatakan pada penelitian (Teti dan Muryanto, 2019:129). Pengujian ini biasanya menentukan bahwa variabel-variabel tersebut berada atau memenuhi asumsi normalitas, jika setiap variabel itu berada lebih besar dari tingkat signifikannya yaitu ($> 5\%$). Dalam pedomannya digunakan pengambilan keputusan, yaitu :

- a. Apabila nilai signifikansi $> 5\%$, dapat didistribusikan normal.
- b. Apabila nilai signifikansi $< 5\%$, dapat didistribusikan tidak normal.
 - H_0 : data residualnya didistribusi normal.
 - H_a : data residualnya tidak didistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas.

Dimana pengujian ini bertujuan dalam model pengujian regresi apakah terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinearitas yang bagus apabila korelasi diantara variabel independen tidak terjadi. Alat untuk mendeteksi tidak atau adanya suatu multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Mengukur variabelitas suatu variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan pada variabel dependen lainnya terletak di *Tolerance*. Nilai *Cut-off* pada umumnya ditujukan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas disebut yaitu nilai tolerance ≤ 1 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.

Dimana secara statistik variabel independen memengaruhi variabel dependen, ini di indikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Begitu pula bila tidak ada satupun variabel bebas yang berdampak signifikan pada nilai probabilitasnya dibawah taraf signifikansi 5% atau 0,05 secara statistic tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

3.8 Uji Statistik.

3.8.1 Regresi Linear Berganda.

Pengujian regresi ini gunanya agar dapat diketahui keterkaitan kausal antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Demi menganalisis data digunakannya model regresi linear berganda serta dibantu oleh aplikasi SPSS 21 dengan persamaan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan.

a = Konstanta

x₁ = Disiplin Kerja.

x₂ = Komunikasi Internal.

e = Standard Error

3.8.2 Uji Hipotesis.

1. Uji Parsial (Uji-T)

Pengujian T atau parsial digunakan untuk diketahuinya apakah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat berdampak parsial atau tidak.

Dimana mengetahuinya diikuti menurut ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ (dijelaskan bahwa variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

$H_0 : b_1 \neq 0$ (dijelaskan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat).

Nilai hitung atau t-hitung yang terdapat akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ pada $\alpha=5\%$.

H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha=5\%$.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Pengujian R^2 biasanya digunakan agar dapat diukur kedekatan koefisien determinasi atau (Adjusted R^2) dengan mengetahui apakah angka yang menunjukkan besarnya suatu kemampuan varians dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau apakah angka yang menunjukkan besarnya variabel terikat memengaruhi variabel bebas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di bab 4, maka dapat disimpulkan dari penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan” sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Pada PD. Pembangunan Kota Medan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja pada perusahaan ini sudah sangat baik, manajer dan karyawan sudah menerapkan kedisiplinan dengan hadir tepat waktu ke kantor dan sudah mengikuti tata cara kerja yang ditetapkan pada perusahaan.
2. Komunikasi Pada PD. Pembangunan Kota Medan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan terciptanya komunikasi yang baik dalam perusahaan, maka akan mencegah terjadinya perselisihan atau kesalahpahaman antara manajer dan karyawan serta dapat meningkatnya kinerja di perusahaan.

5.2 Saran.

Setelah dilakukannya suatu penelitian, oleh karena itu penulis memberikan suatu saran yang terkait tentang penelitian yang sudah dilakukannya untuk dijadikan suatu masukan dengan pihak-pihak yang terkait:

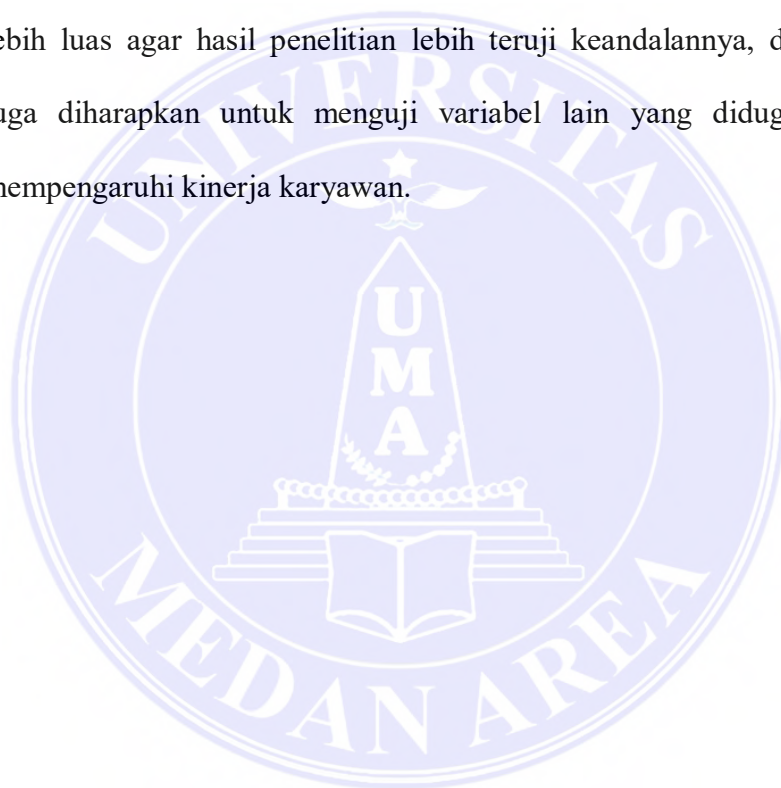
1. Bagi Perusahaan.

Penulis menyarankan bagi PD. Pembangunan Kota Medan agar lebih memperhatikan lagi Disiplin Kerja dalam perusahaan apakah sudah berjalan

dengan baik serta tetap menjaga komunikasi antar sesama karyawan agar tercapainya kinerja yang bisa memberikan dampak menguntungkan pada perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu komunikasi internal, disiplin kerja, serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya, di samping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,(2014). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.
- Aji,B,G., & Cori, C.(2019).Pengaruh komunikasi internal dan etika kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi disiplin kerja pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta.Jurnal Transaksi 11 (2).
- Effendy (2007). Ilmu Komunikasi (teori dan praktek). Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Jannah U.A, Sunaryo H, ABS Khoirul M, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal riset manajemen.
- Mariani I.M.L dan Sariyathi K.N (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, 6 (7).
- Pangarso,A.,& Susanti,I.,P(2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Derah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan 9 (2).
- Purnadi, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Perbankan Di Purwokerto. Jurnal Manajemen Dan Bisnis MEDIA EKONOMI 16 (1).
- Purwanto, (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap KinerjaKaryawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT CahayaIndonesia). Jurnal Aplikasi Manajemen 11 (1).
- Prabasari,M.A.A.G.I &Netra, K.S.G.I. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Distribusi Bali.Jurnal Ekonomi Universitas Udayana (UNUD) Bali, Indonesia.
- Sekartini, L.N(2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa.JAGADITHA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3 (2).
- Ratnasari, M., Yaningwati, F.,Maria, & Endang, W,G,M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi pada Karyawan Eco Green Park, Batu). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 31 (1).
- Susilowati, T.,&Nuswantoro, A,M. (2019). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan(studi karyawan PT.Parsintauli karya perkasa rayon baja). Majalah Ilmiah Solusi 17 (4).
- Sumaki J Windy, Taroreh N Rita dan Soepeo D (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi 15 (5).

- Thobroni, I.(2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ahas Setia Motor Group Kendiri. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(3).
- Yona Mira, (2018). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Asia Tech Manufacturing Indonesia. Jurnal Equilibiria, 5 (1).



(KUESIONER)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN.**

Kepada Yth. Bapak / Ibu karyawan dan karyawan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Saya ingin mengetahui pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara mengenai Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di perusahaan Bapak/ Ibu, serta saya mohon berikan pendapat bapak/ ibu dengan pernyataan berikut ini. Saya berharap agar bapak / ibu dapat memberikan jawaban sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada. Pernyataan dari Bapak / Ibu akan saya gunakan untuk penelitian saya dalam menyelesaikan tugas akhir perkuliahan saya. Bapak / Ibu bisa mengisi nama dibawah ini sebagai responden saya :

Identitas Responden

1. Nama :.....(boleh diisi/ boleh tidak)
2. Jenis Kelamin:.....(diisi)
3. Umur :.....Tahun (diisi)

DISIPLIN KERJA

STS : Sangat Tidak Setuju.

TS : Tidak Setuju.

RR : Ragu-Ragu.

S : Setuju.

SS : Sangat Setuju.

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
Kehadiran						
1.	Saya merasa puas karena saya merupakan karyawan yang selalu datang ke kantor tepat waktu.					
2.	Saya puas dengan kinerja saya yang selalu on time dalam melaksanakan meeting kantor.					
Ketaatan Dalam Peraturan Kerja						
3.	Saya puas karena atasan saya selalu perhatian kepada bawahannya.					
4.	Saya sangat puas dengan pekerjaan saya karena saya selalu mengikuti arahan dari atasan.					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
5.	Saya senang melihat karyawan yang bekerja sesuai dengan SOP.					
6.	Saya puas karena saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab.					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi.						
7.	Saya merasa sangat puas karena setiap pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.					
8.	Saya selalu berhati-hati dalam setiap mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					
Bekerja Etis						
9.	Saya puas karena jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.					
10.	Saya puas dengan tingkat kemajuan yang saya capai di perusahaan.					

KOMUNIKASI INTERNAL

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/22

STS : Sangat Tidak Setuju.

TS : Tidak Setuju.

RR : Ragu-Ragu.

S : Setuju.

SS : Sangat Setuju.

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
Komunikasi dari atas ke bawah						
1.	Saya diberikan arahan oleh atasan saya dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya diberi teguran oleh atasan atas kesalahan yang saya perbuat.					
Komunikasi dari bawah ke atas						
3.	Saya sangat terbuka dalam hal mengeluarkan pendapat kepada atasan saya.					
4.	Saya selalu mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan saya.					
Komunikasi Horizontal						
5.	Saya memberikan support kepada para pekerja yang lain.					
6.	Saya selalu berdiskusi dengan karyawan lain untuk mencari solusi dalam pekerjaan.					

KINERJA KARYAWAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/22

STS : Sangat Tidak Setuju.

TS : Tidak Setuju.

RR : Ragu-Ragu.

S : Setuju.

SS : Sangat Setuju.

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
Kualitas.						
1.	Saya sangat puas karena saya disiplin dalam bekerja.					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan teliti.					
Kuantitas						
3.	Saya puas karena saya mengerjakan setiap tugas saya sesuai dengan target yang sudah ditentukan.					
4.	Saya selalu menetapkan target dalam pekerjaan saya.					
Ketepatan waktu kerja						
5.	Saya selalu menargetkan waktu kerja saya ditempat kerja.					
6.	Saya selalu hadir dan tidak pernah absen saat bekerja.					
Kerjasama dengan rekan kerja						
7.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya diperusahaan.					
8.	Saya selalu terbuka pada pendapat para teman kerja saya.					

TERIMA KASIH DAN SELAMAT BEKERJA



LAMPIRAN 1

DATA RESPONDEN “DISIPLIN KERJA”

No	Disiplin Kerja										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
6	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	43
7	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
8	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	40
9	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
10	3	2	5	5	5	5	4	4	4	3	40
11	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
12	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	45
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
14	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	41
15	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
16	5	5	5	3	5	5	5	2	3	2	40
17	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	38
18	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
19	3	5	5	5	3	4	3	2	5	3	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	2	3	3	2	4	2	3	5	5	5	34
22	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
23	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	43
24	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	44
25	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	42
26	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	45
27	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	42
28	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	44
29	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	46
31	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	39
32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
33	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
36	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
37	3	3	4	4	5	3	5	5	3	3	38
38	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
39	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	47

40	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	41
41	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	38
42	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	42
43	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	43
44	3	3	5	4	5	5	5	4	3	4	41
45	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	36
46	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	43
47	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
48	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
49	3	2	5	4	3	3	5	5	5	5	40
50	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
51	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
52	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
53	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	39
54	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	38
55	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
56	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
57	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
58	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
59	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
60	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	43

DATA RESPONDEN “KOMUNIKASI INTERNAL”

No	Komunikasi Internal						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	4	3	4	26
2	3	3	4	3	4	4	21
3	4	4	4	5	4	5	26
4	5	4	3	3	5	4	24
5	3	4	3	4	4	4	22
6	4	5	5	4	5	5	28
7	4	4	3	3	4	4	22
8	4	3	3	3	3	3	19
9	4	3	3	4	4	4	22
10	3	4	3	5	3	3	21
11	5	4	3	4	4	4	24
12	4	4	5	4	4	4	25
13	5	5	3	5	5	5	28
14	4	5	5	3	5	5	27
15	3	4	4	4	4	4	23
16	4	2	2	3	3	2	16
17	5	5	5	5	5	5	30
18	3	3	4	3	4	4	21

19	3	2	3	3	4	3	18
20	3	2	3	3	4	3	18
21	3	2	3	4	4	5	21
22	3	4	3	3	4	3	20
23	3	4	3	4	5	4	23
24	4	5	3	4	4	4	24
25	5	3	3	5	4	4	24
26	5	4	3	4	4	5	25
27	5	4	3	3	4	4	23
28	4	4	3	4	5	4	24
29	4	3	3	4	4	4	22
30	5	5	3	4	5	4	26
31	4	4	3	4	5	3	23
32	5	4	5	3	4	3	24
33	3	4	4	4	5	3	23
34	5	5	4	5	5	3	27
35	3	5	4	3	4	5	24
36	3	5	4	5	5	5	27
37	3	5	4	3	5	5	25
38	3	4	4	3	4	5	23
39	5	5	4	3	5	3	25
40	5	2	5	5	3	4	24
41	5	3	5	3	5	5	26
42	5	3	3	3	4	5	23
43	5	3	3	4	4	5	24
44	4	3	3	5	3	4	22
45	5	4	4	3	3	4	23
46	5	4	3	4	4	3	23
47	4	4	3	3	4	5	23
48	4	5	4	3	4	5	25
49	4	3	3	3	4	3	20
50	2	4	4	4	4	5	23
51	5	4	4	4	4	5	26
52	4	3	4	4	5	5	25
53	5	4	3	5	4	5	26
54	4	4	4	4	5	5	26
55	5	3	4	4	4	5	25
56	5	5	4	3	4	5	26
57	5	4	4	4	5	5	27
58	5	4	4	3	5	5	26
59	4	4	5	5	4	5	27
60	4	3	3	5	4	3	22

DATA RESPONDEN “KINERJA KARYAWAN”

No	Kinerja Karyawan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	3	4	4	5	5	36
2	4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	4	3	4	5	4	5	4	5	34
4	5	3	4	4	5	4	5	4	34
5	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	5	3	5	4	5	4	3	5	34
7	4	3	4	4	4	4	3	4	30
8	3	3	5	3	3	4	3	4	28
9	4	3	4	4	4	4	3	4	30
10	4	3	1	2	2	1	3	1	17
11	4	4	4	5	5	4	3	4	33
12	5	4	4	4	5	5	3	4	34
13	5	4	5	5	5	5	3	5	37
14	4	3	3	4	3	5	3	3	28
15	4	3	3	5	4	4	3	4	30
16	4	3	3	3	2	3	3	5	26
17	5	3	3	5	5	5	3	5	34
18	4	3	3	4	3	3	3	4	27
19	1	3	3	4	4	4	3	1	23
20	2	3	3	2	2	3	3	2	20
21	1	3	3	4	1	4	4	1	21
22	4	3	3	4	4	3	4	4	29
23	4	3	3	4	5	3	4	4	30
24	5	3	3	4	5	4	5	5	34
25	4	3	3	3	3	4	4	4	28
26	4	3	4	5	4	5	5	5	35
27	4	3	4	4	5	5	5	4	34
28	4	3	5	4	4	4	5	4	33
29	4	3	5	4	4	4	4	4	32
30	5	5	5	4	5	5	5	4	38
31	4	5	5	4	5	4	5	4	36
32	5	4	3	5	5	5	5	4	36
33	5	5	4	4	4	4	4	4	34
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	5	5	5	5	5	5	5	39
36	5	5	5	4	4	5	5	4	37
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	4	5	4	4	4	4	5	35
39	5	4	5	5	5	3	5	5	37
40	5	4	4	4	4	3	4	4	32

41	3	3	4	4	3	3	4	5	29
42	3	3	4	4	5	3	5	5	32
43	3	4	4	4	5	3	5	5	33
44	3	4	4	4	3	3	5	5	31
45	4	5	4	4	4	3	4	5	33
46	4	4	4	4	4	3	5	5	33
47	4	4	4	4	4	3	4	5	32
48	5	5	4	5	4	3	4	5	35
49	3	3	4	3	4	3	4	5	29
50	4	4	3	4	4	3	4	5	31
51	5	5	3	5	5	3	3	5	34
52	5	4	3	4	4	3	4	5	32
53	5	5	3	5	5	3	5	5	36
54	5	5	3	4	4	3	5	5	34
55	5	3	3	3	5	3	5	5	32
56	5	4	3	3	4	5	5	5	34
57	5	3	3	5	5	5	5	5	36
58	5	4	3	5	5	5	5	5	37
59	5	4	4	4	5	5	5	5	37
60	5	4	4	3	3	3	4	5	31

LAMPIRAN 2**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas****Hasil Uji Validitas****Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pertanyaan	R-Tabel	R hitung	Keterangan
X1_1	0.2108	0.569	Valid
X1_2		0.563	Valid
X1_3		0.468	Valid
X1_4		0.534	Valid
X1_5		0.318	Valid
X1_6		0.555	Valid
X1_7		0.409	Valid
X1_8		0.438	Valid
X1_9		0.423	Valid
X1_10		0.462	Valid
X2_1	0.2108	0.472	Valid
X2_2		0.688	Valid
X2_3		0.604	Valid
X2_4		0.399	Valid
X2_5		0.542	Valid
X2_6		0.655	Valid
Y_1		0.699	Valid
Y_2		0.604	Valid
Y_3		0.587	Valid

Y_4	0.2108	0.640	Valid
Y_5		0.794	Valid
Y_6		0.547	Valid
Y_7		0.584	Valid
Y_8		0.728	Valid

**Hasil Uji Reliabilitas
Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan.
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,615	10
,665	6
,804	8

**LAMPIRAN 3
Uji Statistik.**

**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Standard Error	Beta			Tolerance	VIF
	Constant)	-5,555	5,639				-,985
Disiplin	,296	,123	,230	2,397	,020	,917	2,091
Komunikasi	,655	,164	,618	6,423	,000	,917	2,091

Dependent Variable: Total_Kinerja

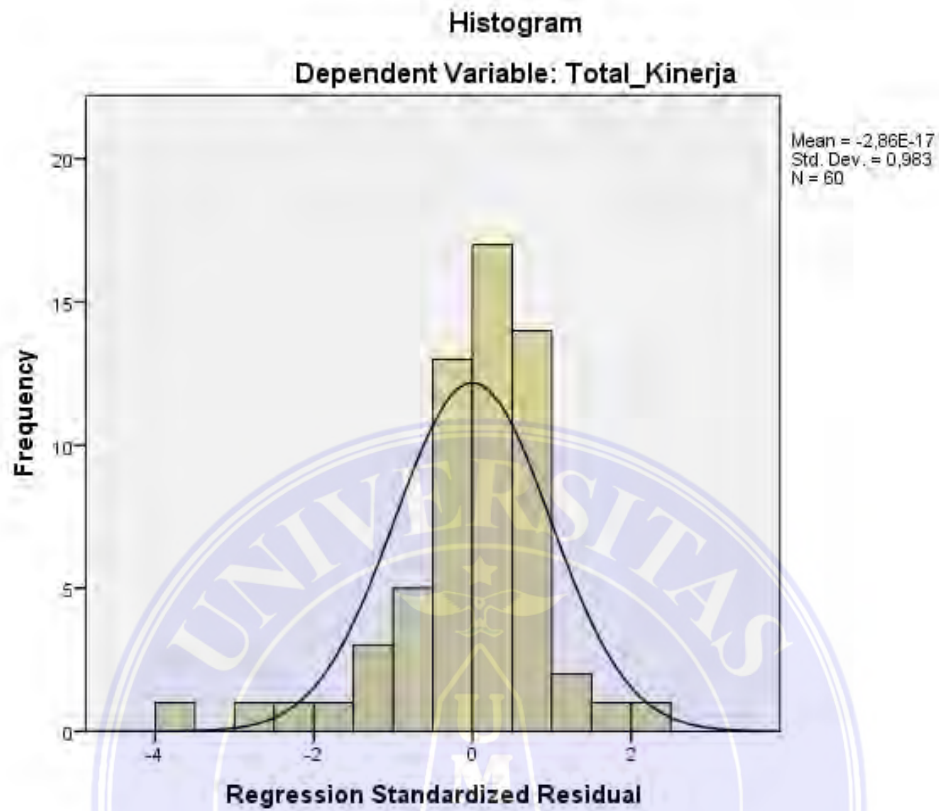
**LAMPIRAN 4
Asumsi Klasik.**

**UJI NORMALITAS
Hasil Pengujian Normalitas.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

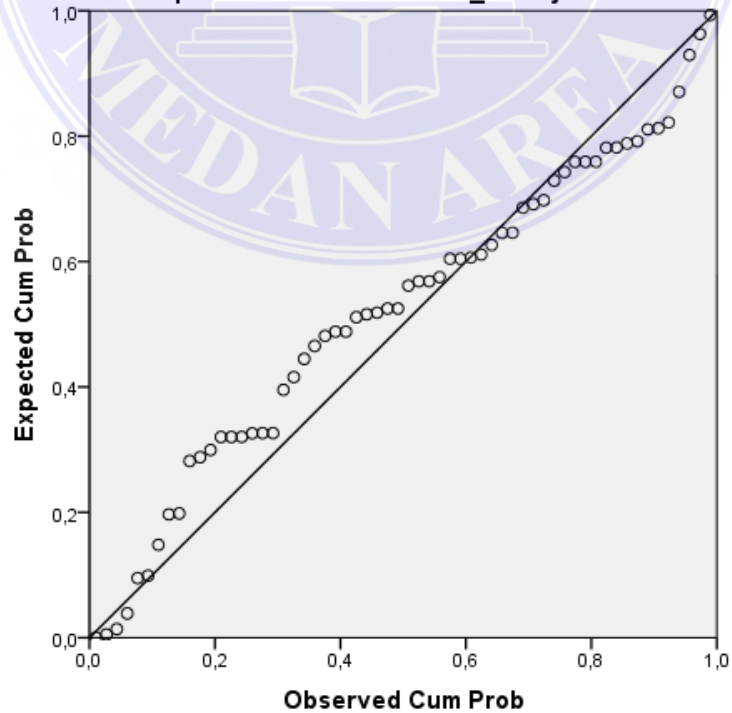
	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean = 60 Standard Deviation = ,0000000
Most Extreme Differences	Positive = 3,15633062 Negative = ,129
Kolmogorov-Smirnov Z	,107
Asymp. Sig. (2-tailed)	,129 ,996 ,275

Test distribution is Normal.

Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Total_Kinerja



UJI MULTIKOLINEARITAS
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

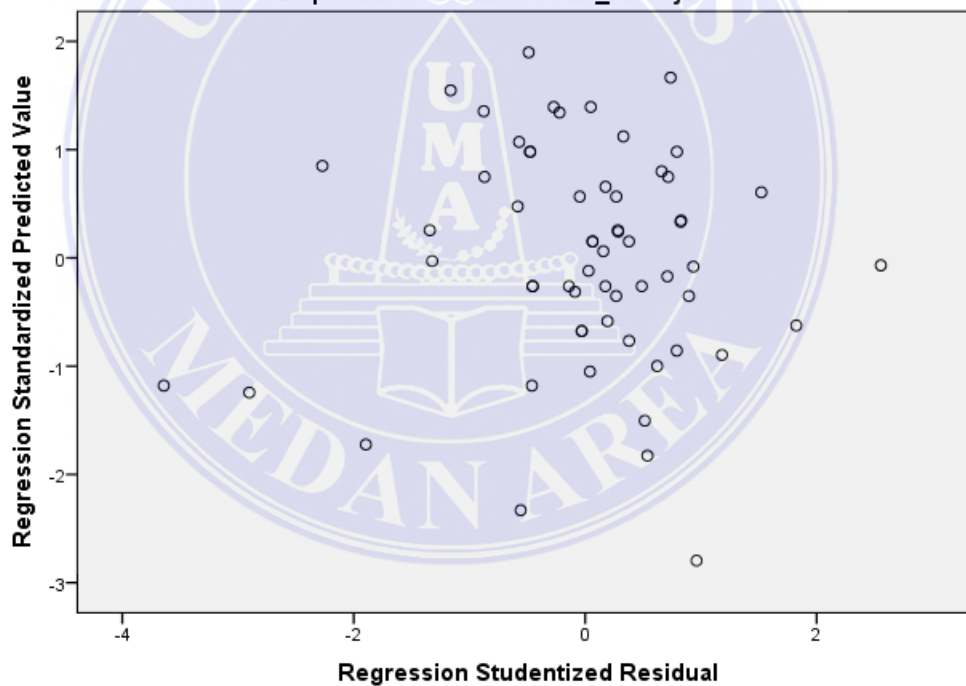
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Standard Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-5,555	5,639		-,985	,329		
Disiplin	,296	,123	,230	2,397	,020	,917	2,091
Komunikasi	,655	,164	,618	6,423	,000	,917	2,091

Dependent Variable: Total_Kinerja

UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Total_Kinerja



LAMPIRAN 5
Uji Hipotesis.

UJI PARSIAL T

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant)	-5,555	5,639		-,985	,329
Disiplin	,296	,123	,230	2,397	,020
Komunikasi	,655	,164	,618	6,423	,000

Dependent Variable: Total_Kinerja

UJI R2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 ^a	,617	,695	3,211	2,379

Predictors: (Constant), Total_Komunikasi, Total_Disiplin

Dependent Variable: Total_Kinerja

LAMPIRAN 6

R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

LAMPIRAN 7

F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95

LAMPIRAN 8

T TABEL

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

47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 269/FEB FEB.1/01.1/XII/2020
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

27 Desember 2020

Kepada, Yth Pimpinan
PD Pembangunan Kota Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : ADITYA FERNANDA
N P M : 168320229
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pembangunan Kota Medan

Untuk diberi izin Research / Survey di Instansi yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik



Feddi Rribadi, SE, M.Si

Tembusan :

UNIVERSITAS MEDAN AREA
1. Wakil Rektor Bidang Akademik

2. Wakil Dekan Bidang Akademik

3. Wakil Dekan Bidang Akademik

4. Wakil Dekan Bidang Akademik

5. Wakil Dekan Bidang Akademik

6. Wakil Dekan Bidang Akademik

Document Accepted 10/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/22



PEMERINTAH KOTA MEDAN
PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN
JASA KONSTRUKSI - PROPERTI - SARANA UMUM & PARIWISATA
JLN. SUTOMO UJUNG NO. 2-4 Telp. 061.4150064 - 061.4511974
FAX : 061 - 4574353, E-mail : pd.pembangunanmedan@gmail.com
MEDAN 20235



SURAT KETERANGAN

Nomor : 341 / 006 / PDPKM/IV/2021.

Direksi Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

N a m a : **ADITYA FERNANDA**
N P M : 168320229
Semester : Ganjil (Semester-IX)
Jurusan : Manajemen

Adalah benar telah menyelesaikan Riset Pendahuluan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan sebagaimana surat Izin Riset Pendahuluan nomor 661/006/PDPKM/X 2020 tanggal 01 Oktober 2020 dan telah berakhir Riset Pendahuluan tanggal 16 Maret 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai syarat penyelesaian Skripsi di Universitas Medan Area.

Medan, 12 April 2021

Direksi
PERUSAHAAN DAERAH
PEMBANGUNAN KOTA MEDAN
Plt. Direktur Umum/Keuangan/SDM



Cc. Arsip.