

**PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI
TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN
DI PT.PUTRA ARGAM MANDIRI**

Oleh

**RAMDHAN ILHAM HARAS
NIM : S2219013**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu syarat guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM STRATA SATU (S1)
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI
TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN
DI PT.PUTRA ARGAM MANDIRI

Oleh

RAMDHAN ILHAM HARAS

NIM : S22 19 013

SKRIPSI

(Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana)

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 09 Mei 2023

Pembimbing I

Dwi Ratnasari, S.Sos., M.I.Kom
NIDN: 0922047803

Pembimbing II

Dra. Salma P Nua.M.Pd
NIDN: 0912106702

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi

Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si
NIDN: 0922047803

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT.PUTRA ARGAM MANDIRI

Oleh

RAMDHAN ILHAM HARAS

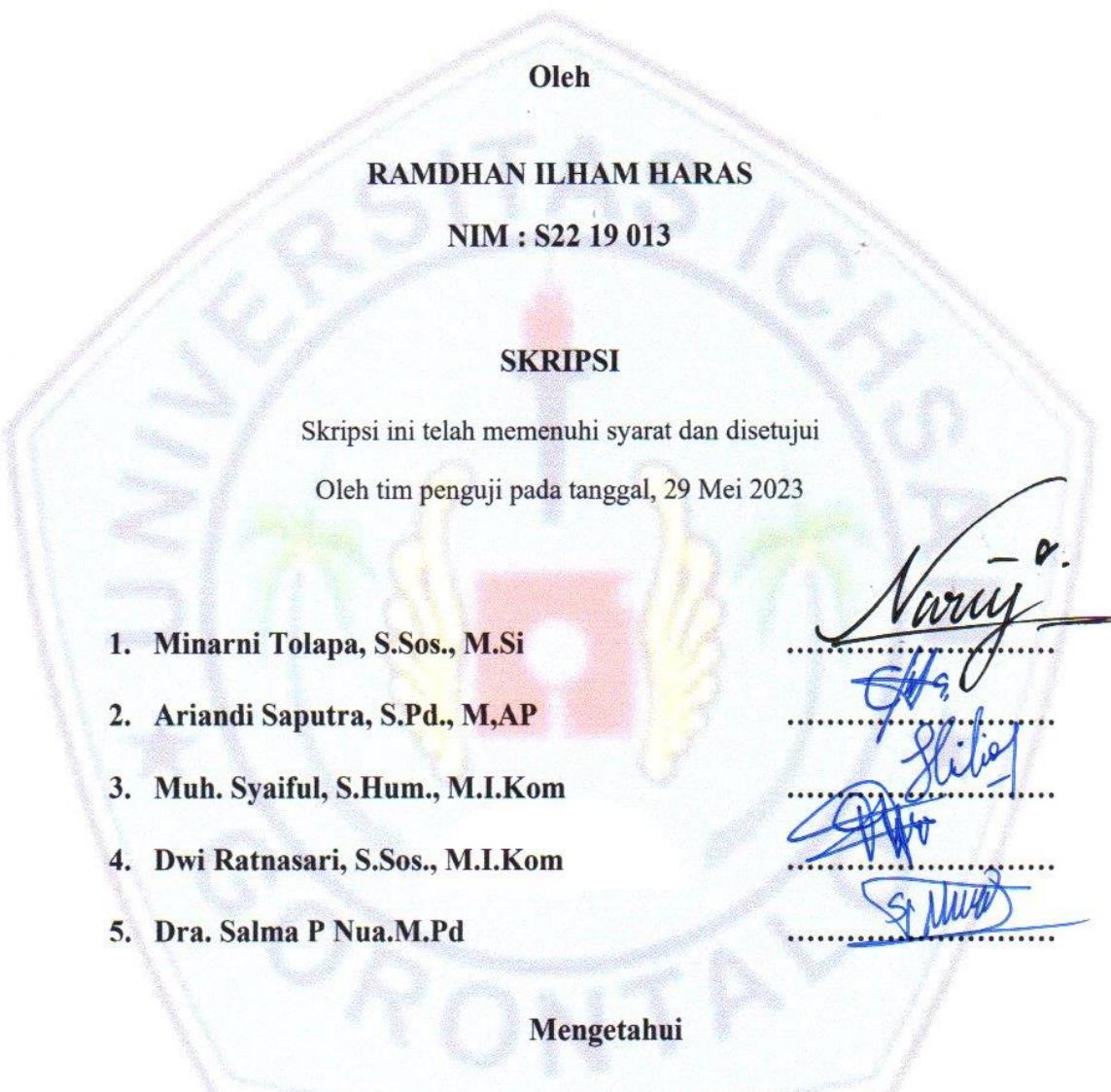
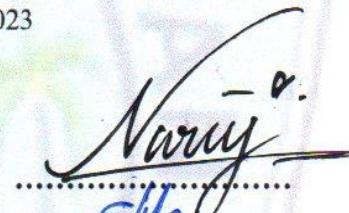
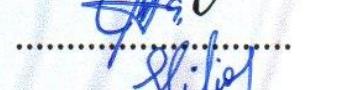
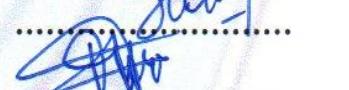
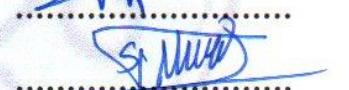
NIM : S22 19 013

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui

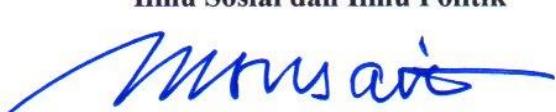
Oleh tim penguji pada tanggal, 29 Mei 2023

1. Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si
2. Ariandi Saputra, S.Pd., M.AP
3. Muh. Syaiful, S.Hum., M.I.Kom
4. Dwi Ratnasari, S.Sos., M.I.Kom
5. Dra. Salma P Nua.M.Pd

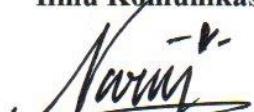


.....

.....

.....

.....

Mengetahui

Dekan Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Mochammad. Sakir, S.Sos., S.I.Pem.,M.Si
NIDN. 0913027101

Ketua Program Studi
Ilmu Komunikasi


Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si
NIDN. 0922047803

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ramdhan Ilham Haras

Nim : S2219013

Jurusan : Ilmu Komunikasi

Judul : Pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kedisiplinan

Karyawan di PT.Putra Argam Mandiri

Dengan ini saya menyampaikan bahwa :

1. Karya tulis saya (skripsi) ini adalah hasil dan belum pernah diajukan mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo 15 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan



Ramdhan Ilham Haras

ABSTRACT

***RAMDHAN ILHAM HARAS. S2219013. THE EFFECT OF
INTERPERSONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE DISCIPLINE AT
PT. PUTRA ARGAM MANDIRI***

This research aims to find out the effect of interpersonal communication on employee discipline at PT Putra Argam Mandiri. This research uses quantitative research. The data collection techniques employed are observation and questionnaire. The data analysis uses a simple regression analysis method. The results of this study indicate that interpersonal communication applies five elements, namely openness, empathy, support, positive feelings, and similarity. Based on simple regression analysis, the results show that interpersonal communication affects employee discipline with a strong category. It means that interpersonal communication has a positive effect on employee discipline at PT Putra Argam Mandiri.

Keywords: *interpersonal communication, employee discipline*

ABSTRAK

RAMDHAN ILHAM HARAS. S2219013. PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT.PUTRA ARGAM MANDIRI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kedisiplinan Karyawan di PT. Putra Argam Mandiri. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi menerapkan lima unsur, yaitu keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesamaan. Berdasarkan analisis regresi sederhana, diperoleh hasil bahwa komunikasi antarpribadi Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan karyawan dengan kategori kuat. Hasil itu mengindikasikan bahwa komunikasi Antarpribadi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan di PT. Putra Argam Mandiri.

Kata kunci: Komunikasi Antarpribadi, Kedisiplinan Karyawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah bersama kita”

(Qur'an Surah At- Taubah : 40)

PERSEMBAHAN :

Peneliti mempersembahkan tugas akhir ini untuk :

1. Allah Subhanahu wa Ta'ala atas karunia dan Rahmat-Nya serta junjungan Nabi Besar Muhammad Shalallahu 'alaihi wasallam.
2. Segala perjuangan hingga di titik ini saya persembahkan pada kedua orang tua peneliti, yang sudah mendukung peneliti secara moril maupun materiil.
3. Kakak Permpuan saya,Saudara – Saudara saya yang senantiasa selalu meberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Dan terakhir untuk teman teman seperjuangan saya yang senantiasa selalu memberikan semangan dan dukungan untuk kesuksesan bersama.

**UNTUK ALMAMATERKU
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Peneliti Panjatkan kepada Allah Subhanallah wata'ala Tuhan Yang Maha Esa karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi Antarprabadi Terhadap Kedisiplinan Karyawan di PT.Putra Argam Mandiri”. Tak Lupa sholawat serta salam peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad Shollalahu Alaihi Wassalam semoga syafaat beliau senantiasa sampai kepada kita semua.

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil kepada peneliti dari penyusunan Skripsi ini hingga pada tahap ini. Ucapan trimakasih ini peneliti tujuhkan kepada :

1. Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
2. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
3. Bapak Dr. Moch. Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
4. Ibu Minarni Tolapa, S.Sos., M.Si, selaku ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
5. Ibu Dwi Ratnasari, S.Sos, M.I.Kom, Selaku Pembimbing satu yang selalu Membimbing dan memberi masukan dan saran kepada peneliti.

6. Ibu Dra. Salma P. Nua. M.Pd, selaku pembimbing dua yang telah memberikan saran serta masukan kepada peneliti.
7. Seluruh Staf dan dosen pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
8. Ayah dan Ibu peneliti yang senantiasa memberikan dukungan,doa dan masukan kepada peneliti sampai pada tahap ini.
9. Kepada teman-teman Angkatan 2019 Program studi Ilmu Komunikasi.
10. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menyusun usulan penelitian ini.

Gorontalo, 29 Mei 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATAPENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1

1.1.Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
--------------------------------------	----------

2.1. Komunikasi.....	5
2.2. Komunikasi Antarpribadi	6
2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Antarpribadi	10
2.2.2. Fungsi dan Tujuan Komunikasi Antarpribadi	12
2.2.3. Hambatan Komunikasi Antarpribadi.....	13
2.3. Kedisiplinan Karyawan	15
2.4. Kerangka Pikir Penelitian	18
2.5. Penelitian Yang Relevan	19

BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1. Objek Penelitian.....	22
3.2. Metode Penelitian	22
3.2.1 Desain Penelitian.....	22
3.2.2 Operasional Variabel.....	23
3.2.3 Populasi dan Sampel	27
3.2.4 Jenis Data.....	28
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.6 Prosedur Penelitian.....	29
3.2.7 Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV METODE PENELITIAN	33
4.1. Gambar Umum Lokasi Penelitian.....	33
4.2. Hasil Penelitian	37
4.2.1 Hasil Uji Validasi Kuesioner	37
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitasi Kuesioner	39
4.2.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	40
4.2.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Antarprabadi	40
4.2.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan Karyawan	53
4.2.4 Hasil Analisis Regresi Sederhana	62
4.2.5 Korelasi Variabel	63
4.2.6 Koefisien Determinasi (R ²)	66
4.2.7 Uji Hipotesis Melalui t-test.....	67

4.3 Pembahasan	69
BAB IV METODE PENELITIAN	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Komunikasi Antarpribadi (Variabel X)	37
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Karyawan.....	38
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi antarpribadi (variabel X) dan kedisiplinan karyawan (variabel Y)	39
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Berkomunikasi secara terbuka dengan pekerjaan yang dilakukan	40
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima dalam hubungan antarpribadi	41
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang merespon pertanyaan yang di berikan secara jujur.....	42
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang melakukan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	43
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang Karyawan bisa merasakan apa yang di rasakan rekan kerjanya	44
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang karyawan saling menghargai pekerjaan rekan kerjanya	45
Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang karyawan tidak memandang rendah rekan kerjanya.....	46
Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang karyawan saling mendukung dalam meyelesaikan pekerjaan	47
Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang karyawan dapat memberikan dukungan atas pesan yang di sampaikan sehingga mampu bekerja sama dengan baik	48
Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang Karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang positif.....	49
Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang Karyawan lebih aktif berpartisipasi dan menciptakan komunikasi yang kondusif	50
Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang Karyawan bersikap adil dalam memperlakukan rekan kerjanya	51
Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang Karyawan membangun komunikasi dan bertukar pikiran dengan rekan kerja tanpa memandang jabatan.....	52
Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang karyawan hadir sesuai jadwal yang di tetapkan perusahaan	54

Tabel 4.18 Tanggapan responden tentang karyawan mengikuti prosedur meyelesaikan tepat waktu pekerjaan yang telah di berikan	55
Tabel 4.19 Tanggapan responden tentang Menggunakan perlalatan atau APD dalam melaksanakan pekerjaan	56
Tabel 4.20 Tanggapan responden tentang karyawan Mengikuti breafing pagi pada saat mau memulai pekerjaan	57
Tabel 4.21 Tanggapan responden tentang Karyawan harus menjaga kebersihan kantor agar tetap bersih.....	58
Tabel 4.22 Tanggapan responden tentang karyawan menyadari dan memahami taggung jawab yang di berikan.	59
Tabel 4.23 Tanggapan responden tentang karyawan sadar akan tugas yang telah di berikan	60
Tabel 4.24 Tanggapan responden tentang karyawan Meyelesaikan dengan baik pekerjaan yang di berikan	61
Tabel 4.25 Pengujian Regresi sederhana.....	62
Tabel 4.26 Korelasi	64
Tabel 4.27 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	65
Tabel 4.28 Model Summary	66
Tabel 4.29 Hasil Uji t (Uji Parsial)	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas dapat dioptimalkan. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun non verbal berpengaruh cukup besar dalam lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi perusahaan. Secara tidak langsung dibutuhkan suatu komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya perusahaan Jisa (2018)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladaan dari lingkunganya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas kiranya jelas bahwa kedisiplinan yaitu ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah menjadi konsekuensi seseorang, tanpa pemaksaan namun kepatuhan dan kesadaran dari diri masing-masing individu, yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum.

Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya

perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Dalam lingkungan yang semakin kompetitif manajemen perusahaan harus didukung untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara menyempurnakan sistem pengukuran kinerja tradisional karena dalam sistem pengukuran tradisional yang menekankan pada ukuran keuangan. Menurut Amstrong dan Baron (dalam wibowo, 2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi

PT. Putra Argam Mandiri merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa, yang dikenal sebagai Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG 3 Kilogram (Kg). Meliputi *retest* (uji ulang), *repaint* (cat ulang). Persusahaan ini memiliki sejumlah karyawan dalam mendukung kinerja serta kegiatan perusahaan berdasarkan bidang pekerjaan terdiri dari Direktur Utama, Wakil Direktur, Manajer, Administrasi, Operator, Security, dan Karyawan.

Berdasarkan observasi di lapangan terhadap PT Putra Argam Mandiri terkait komunikasi antar pribadi terhadap kedisiplinan karyawan ternyata terdapat permasalahan dalam hal komunikasi yang diakibatkan oleh faktor-faktor di dalam berkomunikasi antar sesama karyawan. Komunikasi antar pribadi terhadap karyawan belum berjalan dengan baik dan efektif sebab beberapa faktor yang mempengaruhi kurangnya komunikasi antar sesama karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Permasalahan Yang ada di PT. Putra Argam Mandiri ditemukan berberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya menggunakan APD pada saat bekerja, dan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada dilapangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan Karyawan pada kantor PT. Putra Argam Mandiri yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja dari para karyawan Seperti mereka harus menggunakan APD Pada saat bekerja. dan Kenyataan yang ada bahwa diantaranya masih ada para karyawan yang sering

menunggu perintah dalam menjalankan tugas, Hal tersebut di atas tentunya sangat merugikan karyawan itu sendiri dan instansi yang bersangkutan. Semua itu karena kurangnya perhatian terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawabnya sebagai karyawan, sehingga pekerjaan yang harus di selesaikan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu di tunda-tunda.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis ingin mengkaji lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kedisiplinan Karyawan Di PT. Putra Argam Mandiri”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah yaitu, Seberapa besar pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kedisiplinan karyawan di PT. Putra Argam Mandiri.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang hendak di capai dalam penyusunan proposal ini yakni untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Komunikasi Antarpribadi terhadap kedisiplinan karyawan yang di lakukan di PT. Putra Argam Mandiri

1.4. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

1. Sebagai bahan referensi dan rujukan bagi mahasiswa Ilmu Komunikasi yang ingin mengkaji tentang komunikasi antarpribadi terhadap karyawan.
2. Sebagai pedoman munculnya penelitian-penelitian baru sehingga dapat menjadi suatu kemajuan dan perkembangan dalam ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Komunikasi.

2) Manfaat Praktis

1. Menambah pengetahuan peneliti tentang komunikasi antarpribadi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara khusus bagi civitas akademika dan secara umum bagi masyarakat. Penelitian ini juga merupakan salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ilmu Komunikasi Universitas Icshan Gorontalo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komunikasi

Komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia yang dikenali oleh semua orang namun sangat sedikit yang dapat mendefenisikan secara memuaskan. Komunikasi memiliki variasi defenisii yang tidak terhingga seperti; saling berbicara satu sama lain, televisi, penyebaran informasi, gaya rambut kita, kritik sastra, dan masih banyak lagi (Fiske, 2012).

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. dalam Muhammad memberikan definisi komunikasi yang lebih bersifat universal, yaitu suatu proses dengan mana simbol verbal dan nonverbal dikirimkan, diterima, verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut Handoko, komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Muhammad, 2011).

Purba (2006:14) berasumsi bahwa melalui komunikasi merupakan hasil pertukaran informasi dan saling pengertian di antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Komunikasi yang baik antarpribadi terhadap karyawan akan berdampak pada hasil kerja yang maksimal.

Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antarpribadi terhadap karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu kerja yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan karyawan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana lingkungan kerja yang positif.

2.2. Komunikasi Antarpribadi

Menurut Deddy Mulyana (2014), dalam jurnal mengatakan bahawa komunikasi anatar pribadi (komunikasi antarpribadi) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal..

Komunikasi antarpribadi adalah dua orang yang mempunyai sifat, nilai-nilai pendapat, sikap, pikiran dan perilaku yang khas dan berbeda-beda.. Dengan kata lain, para pelaku komunikasi saling memberi informasi, pikiran dan gagasan, dan sebagainya. Komunikasi antarpribadi adalah sebuah bentuk dari komunikasi manusia yang terjadi bila kita berinteraksi secara per orang lain dan saling mempengaruhi secara mutual satu sama lain, interaksi berarti bahwa para pelaku komunikasi mempunyai tindakan yang sama terhadap suatu informasi pada waktu yang sama pula. Pengaruh mantulnya berarti bahwa para pelaku komunikasi saling terpengaruh akibat adanya interaksi di antara mereka. Interaksi mempengaruhi pemikiran orang sekitar, perasaan dan cara mereka menginterpretasikan sebuah informasi.

Komunikasi antarpribadi hakikatnya merupakan salah satu bentuk dari komunikasi pribadi dan lebih privasi. Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain, karena kita dapat menggunakan kelimat alat indera kita untuk mempertinggi daya bujuk pesan yang kita komunikasikan kepada komunikan kita. Sebagai komunikasi yang paling lengkap dan paling sempurna, komunikasi antarpribadi penting hingga kapanpun, selama manusia masih mempunyai emosi. Kenyataannya komunikasi tatap-muka ini membuat manusia merasa lebih akrab dengan sesamanya, berbeda dengan komunikasi lewat media massa seperti surat kabar, televisi, ataupun lewat teknologi tercanggihpun (Deddy Mulyana, 2002).

Burhan Bungin, (2006) Komunikasi berasal dari bahasa Latin ‘*communis*’ atau ‘*common*’ dalam bahasa Inggris yang berarti ‘sama’. Berkommunikasi berarti kita sedang berusaha untuk mencapai interaksi kesamaan makna, ‘*commonness*’. Atau dengan ungkapan yang lain, melalui komunikasi kita mencoba berbagai informasi dan pemikiran, gagasan, atau sikap kita dengan partisipan lainnya. Kendala utama dalam berkommunikasi adalah kita sering mempunyai makna yang bebeda terhadap lambang yang sama.

Komunikasi antarpribadi menurut Devito adalah proses pengiriman pesan dari seseorang dan diterima orang lain dengan efek umpan balik yang langsung (Onong

Uchjana Effendy, 2000). Menurut Effendy pada hakikatnya komunikasi antarpribadi merupakan pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan umpan balik yang langsung. Bentuk komunikasi dalam lingkungan kerja perusahaan adalah komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal dibagi menjadi dua yaitu komunikasi antarpribadi dan komunikasi kelompok (Arni Muhammad, 2007).

Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi (Onong Uchjana Effendy, 1992). Komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan kerja suatu perusahaan. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan perusahaan, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama dan kepuasan kerja. Menurut Kohler komunikasi yang efektif penting dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bagi semua perusahaan. Dibanding dengan bentuk-bentuk komunikasi lainnya, komunikasi antarpribadi dinilai paling efektif dalam mengubah sikap, opini dan perilaku komunikasi (Silvia Hanani, 2017). Hal ini disebabkan komunikasi antarpribadi umumnya berlangsung secara tatap muka atau secara *face to face*

Menurut De Vito komunikasi dalam pandangan *Humanistic* mengandung unsur-unsur:

- 1) Keterbukaan: Sikap Terbuka (*open-mindeadness*) sangat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi intrepersonal yang efektif. Kondisi keterbukaan dapat diwujudkan bila karyawan dapat berinteraksi secara jujur

terhadap stimulus yang datang. Sikap terbuka akan berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Lawan dari sikap terbuka adalah dogmatisme. Dogmatisme ditandai dengan adanya sikap tertutup.

- 2) Empati: dalam komunikasi antar karyawan perlu ditumbuhkan sikap empati. Kondisi empati dapat terwujud bila seseorang bersedia memberikan perhatian kepada seorang lainnya dan dapat mengetahui apa yang sedang dialami oleh seseorang tersebut dan empati bisa terwujud hanya bila seseorang tersebut dapat menciptakan saling kerjasam, dapat menyelesaikan konflik secara damai serta menghindari evalusai, kritik terhadap rekan kerja berdasar pandangan atau pendapat pribadi.
- 3) Sikap mendukung: komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Sikap suportif merupakan sikap mengurangi sikap defensive. Sikap defensive muncul bila individu tidak dapat menerima yang tidak jujur . Dalam komunikasi interpersonal sikap mendukung berperan dalam menumbuhkan motivasi dan kegairahan kerja karyawan supaya menciptakan kerja yang lebih baik .
- 4) Sikap Positif: bersikap positif mengacu pada sedikitnya dua aspek komunikasi antarpribadi. Pertama antarpribadi lantaran terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri. Orang yang merasa positif terhadap diri sendiri mengisyaratkan perasaan ini kepada orang lain, yang selanjutnya akan merefleksikan perasaan positif tersebut. Kedua, perasaan positif di situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif.

5) Kesetaraan (*Equality*): kesetaraan adalah suatu keinginan yang secara eksplisit diungkapkan untuk bekerja sama memecahkan masalah tertentu. Secara umum, permintaan (khususnya yang bernada ramah) mengkomunikasikan kesetaraan. Komunikasi antar interpersonal akan lebih efektif bila susana setara. Artinya harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga dan masing-masing pihak memiliki sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

2.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Antarpribadi

Proses komunikasi Antarpribadi yang melibatkan dua orang dalam situasi interaksi, seorang komunikator menjadi suatu pesan (*message*) dan komunikan mengawas isi pesan yang diterimanya tersebut. Dalam situasi yang dilakukan dengan tatap muka face to face communication umpan balik atau feedback tanggapan dari komunikan dapat diketahui langsung oleh komunikator. Untuk itu seseorang komunikator harus bisa dengan cepat serta tanggap terhadap suatu pesan, sehingga keberhasilan sejak awal dapat terinteraksi dengan benar.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya komunikasi interpersonal seperti persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal, hubungan interpersonal, lingkungan fisik dan lingkungan sosial (Utami, 2015).

1. Persepsi Interpersonal

Dalam buku Jalaludin Rahmat (2007), persepsi interpersonal merupakan penangkapan seseorang terhadap stimulan orang lain berupa lambang verbal atau

grafis, dimana penilaian yang dilakukan oleh orang dan juga orang lain mencerminkan perhatian hasil dari pengamatan dan apa yang dirasakan selama berkomunikasi.

2. Konsep Diri

Konsep diri muncul sebagai bentuk tingkah laku yang ada pada saat berkomunikasi yang terjadi didalam komunikasi interpersonal. Seperti halnya pada saat berpenampilan, rasa kepercayaan diri, dan juga kemampuan berinteraksi jadi bertambah.

3. Atraksi Interpersonal

Atraksi interpersonal merupakan kesukaan pada orang lain berupa sikap positif dan daya Tarik semakin bertambah, seperti yang dituangkan dalam buku jalaludin rahmat

4. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal tumbuh dengan adanya sikap percaya diri, jujur, suportif dan terbuka. Seperti halnya dalam bentuk kedekatan yang terjadi antar seseorang untuk bercerita kesesama, menghabiskan waktu bersama serta adanya sikap perhatian dan rasa kenyamaan seseorang.

5. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merupakan dimana seseorang itu pada waktu melakukan komunikasi dengan orang lain. Seperti halnya dimana tempat yang nyaman untuk melakukan komunikasi dengan orang lain.

6. Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial adalah keberadaan manusia-manusia lain pada saat komunikasi maupun hanya hadir disana (Putri Wahyu Utami, 2015). Lingkungan sosial dimana tempat berkomunikasi yang tentunya ada komunikator dan komunikator selain itu juga ada orang lain yang berada pada lingkungan tersebut.

2.2.2. Fungsi dan Tujuan Komunikasi Antarpribadi

Fungsi adalah suatu peran serta dalam satu kegiatan atau keikutsertaan peran penting. Fungsi atau tugas keikutsertaan dalam suatu kegiatan atau ikut serta dalam peristiwa, seperti halnya komunikasi pimpinan ikut serta dalam proses meningkatkan motivasi kepada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dalam proses tersebut tidak lepas menggunakan komunikasi interpersonal dalam penyampaian pesan, ide-ide dan interaksi dan lainnya terhadap pegawainya atau bawahan. Berkommunikasi dengan menggunakan komunikasi interpersonal suatu langkah yang harus dilakukan demi tercapai tujuan bersama yang diinginkan lebih efektif, fungsi komunikasi interpersonal sebagai sarana informasi dalam penyampaian pesan atau kesan, tidak lepas dari jalannya proses komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan.

Dalam melakukan komunikasi itu adanya tujuan dan pencapaian, sebab tujuan dapat menentukan kemana, apa dan bagaimana. Menurut Devito dalam jurnal dakwah tabligh menjelaskan bahwa tujuan dari komunikasi interpersonal memiliki bermacam-macam tujuan, seperti; untuk mengenal diri sendiri dan orang lain, untuk mengetahui dunia luar, untuk menciptakan dan memelihara hubungan, untuk mempengaruhi sikap

dan perilaku, untuk bermain dan mencari hiburan, dan untuk membantu (Wijaya, 2013).

Dengan adanya tujuan maka akan tercapai, maka secara otomatis akan memudahkan kita untuk melakukan peyampaian pesan dan kesan kepada komunikasi sehingga komunikasi dapat melaksanakan apa yang hendak komunikator inginkan, tujuan komunikasi interpersonal itu sendiri adalah (a) mengenal diri sendiri dan orang lain; (b) mengetahui dunia luar; (c) menciptakan dan memelihara hubungan yang bermakna; (d) mengubah sikap dan perilaku orang lain; (e) bermain dan mencari hiburan (f) membantu orang lain.

2.2.3. Hambatan Komunikasi Antarpribadi

Hambatan proses komunikasi tidak lepas dari hambatan-hambatan ini menggangu kelancaran komunikasi . oleh karena itu komunikator harus mampu dan jeli dalam berkomunikasi untuk melihat hambatan sebelum melakukan komunikasi. Hambatan itu bisa datang dari dalam diri komunikator ataupun dari luar komunikator (komunikasi) itu sendiri, menurut *Churden dan Sherman* Berpendapat bahwa rintangan atau hambatan komunikasi antarpribadi (Muhammad Arni, 2011) adalah:

- 1) Adanya perbedaan antara individu-individu. Setiap individu dibandingkan dengan kemampuan yang berbeda, apakah mereka itu ketika anak-anak maupun remaja, mereka mempunyai pengawas bermacam-macam pengaruh atas mereka sehingga perbedaan individu :
 - (1) Perbedaan dalam persepsi,
 - (2) Perbedaan dalam kemampuan mendengarkan,

- (3) Perbedaan dalam penafsiran (simatik)
- 2) Adanya rintangan yang ditimbulkan oleh suasana psikologi dalam suatu kegiatan sosial, suasana pekerjaan individu-individu mempengaruhi sikap dan perilaku mereka maupun keefektifan berkomunikasi dalam komunikasi.
- 3) Rintangan dalam melakukan komunikasi, rintangan ini disebabakan oleh kekurangan kemudahan atau alat komunikasi yang memadai dan termasuk dalam kelompok ini adalah kurang baiknya perencanaan, kejelasan dan kecakapan membaca situasi.

Komunikasi interpersonal mempunyai peranan cukup besar untuk mengubah sikap. Hal itu karena komunikasi ini merupakan proses penggunaan informasi atau pesan secara bersama. Peserta komunikasi memperoleh pemikiran pengalaman yang sama dan saling pengertian yang lebih besar mengenai makna informasi tersebut.

Berkaitan dengan ini Wiryanto mengatakan bahwa kerangka pengalaman yang sama diartikan akumulasi dari pengetahuan, nilai-nilai, kepercayaan dan sifat-sifat lain yang terdapat dalam diri seseorang. Komunikasi berlangsung efektif bila kerangka pengalaman peserta tumpang tindih (*overlapping*) yang terjadi saat individu mempersepsi, mengorganisasikan dan mengingat jumlah seberapa besar informasi yang diterima dari hubungan interpersonal lingkungannya turut mempengaruhi keluasan (*breth*) dari informasi yang dikomunikasikan dan ke dalam (*depth*) hubungan psikologis seseorang (Wiryanto, 2004).

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah pengiriman pesan dari seseorang (komunikator) dan diterima oleh orang lain

(komunikan) dengan efek dan umpan balik atau feed back yang langsung karena sifatnya yang dialogis, yang berfungsi untuk komunikasi antarpribadi membantu perkembangan intelektual dan sosial seseorang untuk mencapai interaksi sosial, identitas atau jati diri seseorang, terbentuk lewat komunikasi dengan orang lain, memahami disekeliling kita serta menguji kebenaran kesan dan pengertian yang kita miliki tentang dunia disekitar kita, kita membandingkan dengan kesan dan pengertian orang lain tentang realitas atau keaslian yang sama.

2.3. Kedisiplinan Karyawan

Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan dan menjelaskan 3 indikator yang digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Ketepatan Waktu

Indikator disiplin yang pertama adalah ketepatan waktu. Anda dapat menilai karyawan dari bagaimana mereka disiplin terhadap waktunya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misalnya, perusahaan telah menetapkan jam kerja mulai dari pukul 8 pagi hingga 5 sore, maka karyawan harus hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku. Selain itu, jika perusahaan memberikan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, maka karyawan harus tepat waktu dalam menyerahkan tugas tersebut.

2. Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan

Karyawan harus taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan yang dibuat berguna untuk menjaga kelancaran perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk disiplin dalam menjalankan peraturan perusahaan.

3. Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas

Tidak sedikit ditemukan karyawan yang sering mencari alasan untuk tidak menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga apabila Anda menemukan karyawan yang seperti ini, mereka dapat menghambat perusahaan untuk berkembang dan bergerak maju. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab atas setiap tugas yang telah diberikan kepadanya.

2.4. Kerangka Pikir Penelitian

Menurut Sugiyono (2005:29) secara umum komunikasi antarpribadi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran makna antara orang-orang yang saling berkomunikasi. Pengertian proses mengacu pada perubahan dan tindakan (*action*) yang berlangsung terus menerus.

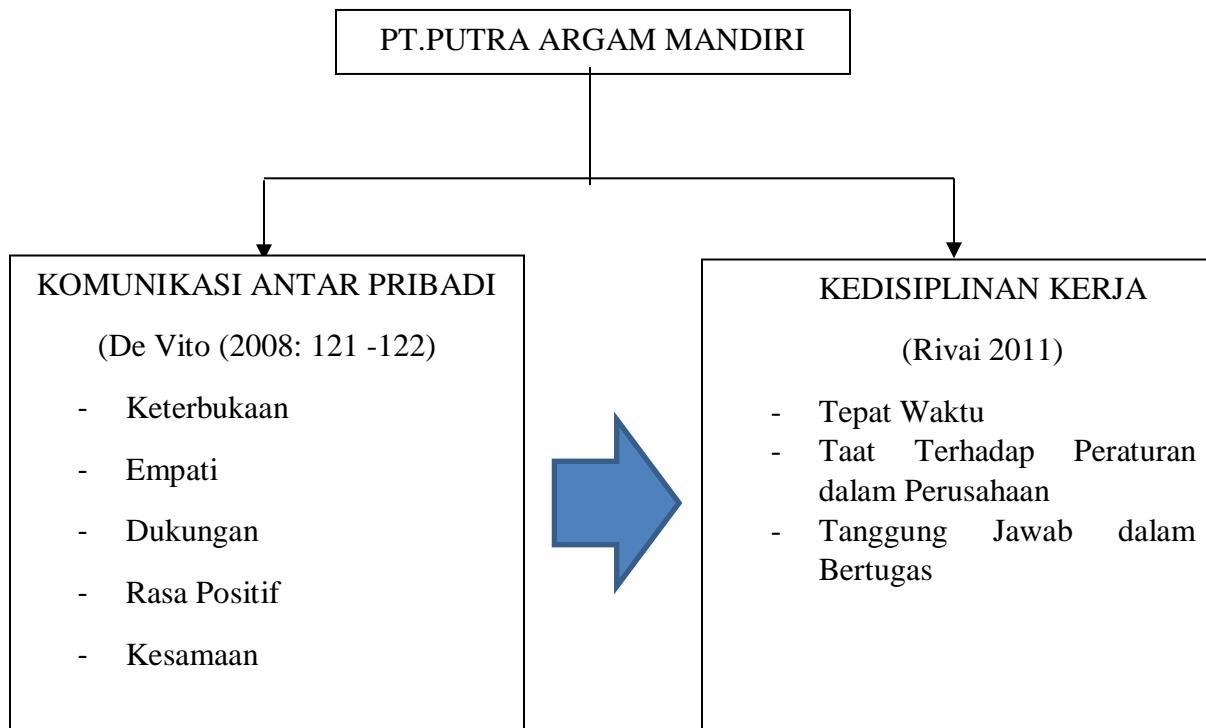
Komunikasi antarpribadi cenderung bersifat terbuka, sehingga dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain dalam memberikan dukungan positif juga adanya rasa saling menghargai antara sesama. Menurut De Vito (2008: 121 -122) keefektifan komunikasi antarpribadi dapat dilihat dari berbagai aspek yang menunjang antara lain:

1. Keterbukaan (*openness*). Kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antarpribadi, sifat terbuka berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi antarpribadi yang efektif.
2. Empati (*empathy*), dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, sehingga sikap menghargai pekerjaan orang lain jauh lebih tinggi, atau tidak menganggap enteng orang lain karena mampu menempatkan diri untuk merasakan apa yang orang lain rasakan.
3. Dukungan (*supportiveness*), sebuah situasi saling mendukung terhadap sesama ketika komunikasi berlangsung efektif. Dapat memberikan dukungan atas pesan yang disampaikan.
4. Rasa positif (*positiveness*), sikap yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong orang lain untuk lebih banyak melakukan hal positif seperti lebih aktif berpartisipasi dan menciptakan komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.
5. Kesamaan (*equality*), penghargaan antara kedua belah pihak bahwa kedua pihak mempunyai sesuatu penting untuk disumbangkan sehingga tidak terlalu memikirkan jabatan dan membuat semua orang merasakan perlakuan yang sama tidak memilih-milih dalam memperlakukan seseorang.

Pada komunikasi antarpribadi adanya keterbukaan, empati, dukungan rasa positif dan kesetaraan menjadikan antara komunikan dan komunikator kedudukannya sama. Memahami arti penting dari suatu proses komunikasi, terutama dalam suatu organisasi, maka hendaknya menerapkan lima ciri efektivitas komunikasi antarpribadi

guna menciptakan suasana komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan agar meningkatnya kinerja karyawan. Kegiatan komunikasi antarpribadi adalah kegiatan utama dan terpenting dalam setiap pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada publik atau pelanggan yang diberikan oleh perusahaan pelayanan sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas bagi publiknya atau pelanggannya sehingga melahirkan kepercayaan pelanggan terhadap pelayanan dari perusahaan tersebut dan mendorong kepuasan pelanggan sehingga mereka loyal terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka pikir secara sistematis dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4. Kerangka Pikir Penelitian

2.6 Penelitian Yang Terdahulu

NO	TAHUN	NAMA PENULIS	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	2019	Siti Fatimah	Pola Komunikasi Organisasi (Studi Penerimaan Karyawan Negeri Sipil Masyarakat Belo Kabupaten Bima) tahun 2019	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Masyarakat Belo dalam Komunikasi yang terjalin selama ini cukup lancar, namun perlu ditingkatkan khususnya di antara beberapa bidang/bagian yang saling berkaitan, baik ke bawahan maupun sebaliknya.
2	2020	Diana Azwina, Shahnaz Yusuf	Pengaruh Komunikasi organisasi pada PT. Gapa Citramandiri	hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut, komunikasi yang terjalin di PT. Gapa Citramandiri sudah baik, hal ini diperoleh dari nilai rata-rata variabel komunikasi sebesar 4,17. Kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri sangat tinggi hal ini diperoleh rata-rata variabel 4,28, terdapat juga pengaruh positif antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citramandiri.

3	2020	Nani Nurani Sarah, Waluyo	Pengaruh Penerapan Pola Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Bisnis & Peristiwa Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi positif antara pola komunikasi organisasi pada karyawan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan pendidik dan Kependidikan (P4TK). Dalam hal ini Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel pola komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Bisnis dan Pariwisata Jakarta
4	2022	Muh. Rizky Gobel	Dampak Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasrat Abadi	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Dampak Pengaruh Pola

		Cabang Gorontalo	Kota	Komunikasi Organisasi. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pola komunikasi organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kota Gorontalo. Persamaan dari penelitian sebelumnya yang sudah peneliti jabarkan yaitu sama-sama menjelaskan dampak pola komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu lokasi tempat yang dipilih peneliti merupakan wilayah Kota Gorontalo.
--	--	---------------------	------	--

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Husein umar (2013:18) mendefinisikan Objek penelitian sebagai penjelasan tentang apa atau siapa yang akan dijadikan objek penelitian. Objek penelitian dapat ditambahkan waktu dan tempat penelitian dilakukan. Objek penelitian yang akan dikaji peneliti yakni tentang pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Putra Argam Mandiri .Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti memerlukan waktu kurang lebih dua bulan.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Mohamad Kasiram, 2008).

3.2.2 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan atribut ,sifat nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang dipilih dalam penelitian.

Berdasarkan judul penelitian yang diangkat yaitu dengan judul Pengaruh komunikasi antarprbadi terhadap kedisiplinan karyawan di PT.Putra Argam Mandiri , Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi Antarprbadi (variabel X) dengan indikator , yaitu: (1) Keterbukaan ,(2) Empati , (3) Dukungan, (4) Rasa postif dan (5) kesamaan.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kedisiplinan karyawan (variabel Y). hal ini selaras dengan teori oleh Sugiyono (2019:59) yang dimana mengemukakan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Variabel terikat dalam penelitian ini mempunyai dimensi sebagai berikut: (1) ketepatan waktu, (2) ketaatan terhadap peraturan perusahaan , (3) tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 3. 1 Tabel Variabel X dan Variabel Y

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	
Komunikasi Antarpribadi (X) (De Vito (2008: 121 - 122)	<p>Komunikasi antarpribadi cenderung bersifat terbuka, sehingga dapat merasakan alpa yang dirasakan oleh orang lain dalam memberikan dukungan positif juga adalah rasa saling menghargai antaral sebaliknya.</p> <p>Menurut De Vito (2008: 121 -122)</p>	1. Keterbukaan	<p>1. Karyawan mampu berkomunikasi secara terbuka tentang pekerjaan yang akan dilakukan)</p> <p>2. Karyawan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima dalam hubungan antarpribadi</p> <p>3. Karyawan merespon pertanyaan yang diberikan secara jujur</p>
		2. Empati	<p>1. Karyawan ikut merasakan apa yang dirasakan orang lain</p> <p>2. Karyawan menghargai pekerjaan orang lain</p> <p>3. Karyawan tidak memandang rendah orang lain</p> <p>4. Karyawan mampu menempatkan diri untuk merasakan apa yang dirasakan</p>

			oleh orang lain
		3. Dukungan	<p>1. Karyawan saling mendukung dalam pekerjaan</p> <p>2. Karyawan dapat memberikan dukungan atas pesan yang disampaikan sehingga mampu bekerja sama dengan baik</p>
		4. Rasa Positif	<p>1. Karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang positif</p> <p>2. Karyawan lebih aktif berpartisipasi dan menciptakan komunikasi yang kondusif</p>
		5. Kesamaan	<p>1. Karyawan bersikap adil dalam memperlakukan orang lain</p> <p>2. Karyawan tidak memandang jabatan sehingga memandang semua orang sama</p> <p>3. Saling bertukaran pikiran tanpa memandang jabatan</p>
Kedisiplinan Karyawan (Y) (Hasibuan 2002)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap	<p>1. Ketepatan waktu</p> <p>2. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan</p>	<p>1. Karyawan hadir sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan</p> <p>2. Karyawan menyelesaikan tepat waktu pekerjaan yang telah diberikan</p> <p>1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat</p>

	<p>seseorang yang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesedian yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Hasibuan (2002)</p>		<p>waktu</p> <p>2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Jumlah pekerjaan yang ditargetkan</p> <p>3. Tanggung Jawab dalam mengerjakan tugas</p> <p>a. Karyawan menyadari akan tanggung jawab pekerjaan</p> <p>b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu</p> <p>c. Karyawan menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang digunakan</p>
--	--	--	--

Untuk dapat mengukur masing-masing dari variabel X dan variabel Y peneliti akan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur . Kuesioner disusun dengan memberikan lima pilihan alternatif kepada responden untuk dijawab yang kemudian masing-masing pilihan akan diberikan bobot penelitian yang berbeda-beda, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Bobot penilaian variabel

Pilihan	Bobot
A. Sangat Setuju	5
B. Setuju	4
C. Netral	3
D. Tidak Setuju	2
E. Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2019:94)

3.2 3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari dua obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Itulah definisi populasi dalam penelitian. (Siyoto 2015:63). Dalam Penelitian ini, sasaran populasi adalah karyawan PT.Putra Argam Mandiri yang berjumlah 23 orang responden.

Sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto 2015:64). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Dalam hal ini, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian anggota populasi yakni sebanyak 23 orang responden.

3.2.4 Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data primer: data yang didapatkan dari sumber utama yaitu responden yang telah dipilih. Data tersebut didapatkan dari daftar pernyataan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk dijawab.
2. Data sekunder: data yang didapatkan yang diperoleh dari informasi-informasi yang berhubungan dengan penelitian.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Menurut Sutrisno Hadi (1986) Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi lapangan di PT. Putra Argam Mandiri.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.2.6 Prosedur Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan data yang benar-benar valid dan reliabel agar hasil penelitian ini dapat menghasilkan data yang obyektif. sebelum digunakan, diperlukan uji validitas dan realibilitas terlebih dahulu. Mengutip dari Suprayogo dalam buku Siyoto (2015 : 86) uji validitas berisiitu dapat dinyatakan sebagai tes hasil belajar yang telah memiliki validitas isi. Uji validitas dilakukan dengan menentukan setiap pernyataan dengan skor total masing-masing variabel.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Komunikasi Antarpribadi

Y = Kedisiplinan karyawan

n = Jumlah responden

Uji reabilitas dibutuhkan dalam penelitian ini untuk dapat mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sugiyono (2014:121) mendefinisikan instrument yang reabil adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dapat menghasilkan data yang sama pula. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan tes konsistensi internal

dengan rumus Cronbach Alpha (α). Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas

k = jumlah varian pertanyaan

S_i^2 = jumlah total varian pertanyaan

S^2 = jumlah item

Instrumen dikatakan reliable apabila koefisien reliabilitasnya minimal 0,60.

Adapun perhitungan untuk pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan bantuan program komputer dan aplikasi SPSS 20.

3.2.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi sederhana untuk dapat mengetahui adanya pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kinerja karyawan di PT. PT.Putra Argam Mandiri.

Adapun rumus regresi sederhana sebagai beriku:

$$\boxed{Y = a + bX}$$

Keterangan:

X = Komunikas Antarpribadi (variabel bebas)

Y = Kedisiplinan karyawan (variabel terikat)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien Regresi (pengaruh positif atau negatif)

Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara komunikasi antarpribadi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) di PT. Putra Argam Mandiri. menggunakan korelasi *pearson product moment* (PPM) dalam Riduwan (2018:136) dengan rumus sebagai berikut.

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

Keterangan:

X = Komunikasi Antarpribadi (Variabel bebas)

Y = Kinerja karyawan (Variabel terikat)

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Korelasi PPM dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasi sangat kuat. Selanjutnya untuk mengetahui besar kecilnya sumbangannya variabel X terhadap variabel Y maka dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan: KP = nilai koefisien determinan

r = nilai koefisien korelasi

Untuk mengetahui besarnya korelasi, akan digunakan interpretasi koefisien korelasi seperti sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sugiyono, (2018:27)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum lokasi penelitian

PT Putra Argam Mandiri ini mulai beroperasi pada bulan Mei tahun 2018 yang beralamatkan Desa Lauwonu Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo. PT. Putra Argam Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang melakukan Pemeliharaan Tabung LPG 3 kg. Meliputi Retest (uji ulang), Repaint (cat ulang), dan Retest dgn Repaint. Perusahaan ini bekerja sama dengan Pertamina dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, lebih khusus dalam pemeliharaan tabung LPG 3kg yg di peruntukan pada masyarakat miskin. PT. Putra Argam Mandiri ini sudah sesuai dengan standarisasi yang diberlakukan oleh pertamina dengan peraturan pemerintah yang dilandasi hukum undang-undang nomor 22 tahun 2001 tentang minyak dan gas bumi dan undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Visi dan Misi PT. PUTRA ARGAM MANDIRI

1. Mitra pertamina dalam melakukan pemeliharaan tabung gas LPG 3 kg yang meliputi fasilitas 1 line retester, repair dan repaint untuk wilayah kabupaten Gorontalo dan sekitarnya sesuai dengan ketentuan umum retester, repair dan repaint plant di lingkungan workshop Pertamina.
2. Memiliki sarana dan fasilitas peralatan bengkel retester, repair dan repaint

3. tabung LPG 3kg.
4. Memiliki prasarana dan fasilitas sipil yang meliputi:
 - Area penerimaan tabung retest.
 - Area penyimpanan tabung hasil perbaikan.
 - Area evakuasi untuk tabung afkir.
 - Warehouse dan ruang kantor sebagai kantor operasi, loker karyawan, Mushola beserta fasilitas pendukung lainnya seperti ruang genset dan panel.

4.1.2 Pembagian tugas pada PT. Putra Argam Mandiri bedasarkan struktur organisasi yaitu :

- a. Direktur utama

Direktur utama bertanggung jawab penuh atas perusahaan sebagai pemegang kuasa tertinggi . dalam menjalankan tugasnya direktur utama berhak melakukan untuk dan tasa nama perseorangan.

Direktur utama bertugas :

1. Menjaga nama baik perusahaan
2. Bertindak atas nama perusahaan untuk melaksanakan hal yang dianggap perlu
3. Memberikan keputusan dalam segala hal yang menyangkut kebijakan perusahaan
4. Melakukan konsep pemikiran dan perencanaan untuk kemajuan

perusahaan serta membuat kebijakan yang di anggap perlu demi
kepentingan perkembangan perusahaan

5. Mengevaluasi, membina dan mengarahkan bawahan yang menjadi tanggung jawabnya

6. Menjalin dan membina hubungan dengan baik ektern maupun interen perusahaan

b. Wakil direktur

Tugas pokok wakil direktur adalah melaksankan sebagian tugas pokok direktur utama. Wakil direktur bertanggungjawab kepada direktur utama . wewenang dan tanggungjawab kepada direktur:

1. Memimpin direktorat dibawahnya , pengembangan, pelaksanaan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja perusahaan
2. Berwenang untuk menetapkan kebijaksanaan yang hendak di berikan pada langganan , memetapkan harga jual dan sistem penjualan , serta alat promosi
3. Berwenang untuk memutuskan bagaimana membantu mitra bisnis dalam mengelola informasi.

c. Manajer

Tugas dan tanggung jawab diperusahaan adalah

1. Melaksanakan dan menyiapkan kegiatan administrasi umum dan personalia

2. Membuat perencanaan kebutuhan karyawan dan melakukan seleksi karyawan baru
 3. Menyusun daftar gaji karyawan dan disiplin kerja para karyawan
- d. Administrasi keuangan

Tugas dan Tanggung Jawab di perusahaan adalah:

1. Melaksanakan pembukuan setiap transaksi yang terjadi dalam perusahaan
2. Mengerjakan laporan keuangan akhir tahun
3. Mengatur administrasi dan arsip perusahaan secara teratur dan benar
4. Membuat serta mengarsipkan surat masuk dan keluar
5. Melaksanakan pencatatan terhadap semua bukti pengeluaran dan penerimaan uang.

4.2 Hasil penelitian

Untuk mendapat data yang baik, yakni data yang mendekati kenyataan (obyektif), maka diperlukan suatu kuesioner (alat pengumpul data) yang baik. Untuk itu, kuesioner penelitian harus diuji terlebih dahulu mengenai validitas dan reliabilitasnya, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

4.2.1 Hasil uji validitas kuesioner

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t di bawah atau sama dengan nilai t tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Adapun, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Hasil uji validitas komunikasi antar pribadi (variabel X)

Variabel penelitian	Banyaknya Pertanyaan	r hitung	r tabel = 0,433	Kesimpulan (r hitung > r tabel, maka Valid)
Komunikasi antar pribadi (variabel X)	1	0,595	0,433	Valid
	2	0,456	0,433	Valid
	3	0,443	0,433	Valid
	4	0,453	0,433	Valid
	5	0,774	0,433	Valid
	6	0,449	0,433	Valid
	7	0,506	0,433	Valid
	8	0,568	0,433	Valid

	9	0.553	0,433	Valid
	10	0.555	0,433	Valid
	11	0.736	0,433	Valid
	12	0.502	0,433	Valid
	13	0.439	0,433	Valid

Sumber: Kuesioner diolah, tahun 2023

Pada tabel 4.1, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} komunikasi antar pribadi (variabel X) yang terdiri atas 13 pertanyaan, semuanya nilainya lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,433), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan tentang komunikasi antar pribadi (variabel X), dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Hasil uji kedisiplinsn karyawan (variabel Y)

Variabel penelitian	Banyaknya Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel} = 0,433$	Kesimpulan ($r_{hitung} > r_{tabel}$, maka Valid)
Kedisiplinan karyawan (variabel Y)	1	0.612	0,433	Valid
	2	0.504	0,433	Valid
	3	0.383	0,433	Valid
	4	0.752	0,433	Valid
	5	0.530	0,433	Valid
	6	0.613	0,433	Valid
	7	0.510	0,433	Valid
	8	0.435	0,433	Valid

Sumber: Kuesioner diolah, tahun 2023

Pada tabel 4.2, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} kedisiplinan karyawan (variabel Y) yang terdiri atas 8 pertanyaan, semuanya nilainya lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,433), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan tentang kedisiplinan kartawan

(variabel Y), dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil uji reliabilitas kuesioner

Pengujian realibilitas menggunakan Cronbach Alpha, dengan ketentuan, jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai t tabel (Cronbach Alpha (α) > t tebel), maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 4.3 Hasil uji reliabilitas komunikasi antar pribadi (variabel X) dan kedisiplinan karyawan (variabel Y)

Variabel penelitian	Banyaknya Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Koefisien reliabilitas	Kesimpulan
Komunikasi antar pribadi (variabel X)	13	0,843	0,60	Reliabel
Kedisiplinan karyawan (variabel Y)	8	0,805	0,60	Reliabel

Sumber: Kuesioner diolah, tahun 2023

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas komunikasi antar pribadi (variabel X) melalui metode *Cronbach's Alpha*, nilainya lebih besar dari koefisien reliabilitas = 0,60 ($0,843 > 0,60$), yang berarti bahwa semua pertanyaan komunikasi antar pribadi (variabel X) yang berjumlah 13 pertanyaan, dinyatakan reliabel.

Kemudian, hasil pengujian reliabilitas kedisiplinan karyawan (variabel Y) melalui metode *Cronbach's Alpha*, nilainya lebih besar dari koefisien reliabilitas = 0,60 ($0,805 > 0,60$), yang berarti bahwa semua pertanyaan tentang kedisiplinan karyawan (variabel Y) yang berjumlah 8 pertanyaan, dinyatakan reliabel.

4.2.3 Analisis Descriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, Komunikasi Antarpribadi (variabel X) diukur dengan menggunakan tiga belas item pernyataan , dan delapan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan karyawan (variabel Y). Berikut ini uraian dari masing- masing variabel penelitian.

4.2.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Antarpribadi

Dalam penelitian ini, Komunikasi antarpribadi yang dimaksud ialah komunikasi yang dilakukan oleh para karyawan PT.Putra Argam Mandiri Dalam hal ini, peneliti mengajukan 13 item pernyataan. Berikut merupakan uraian dari jawaban responden :

Tabel 4. 4 Tanggapan responden tentang berkomunikasi secara terbuka dengan pekerjaan yang dilakukan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	10	43.5%
Setuju	13	56.5%
Netral	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.4 memperlihatkan tanggapan responden tentang berkomunikasi secara terbuka dengan pekerjaan yang di lakukan, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 10 orang (43,5%) menyatakan Sangat Setuju dan 13 orang (56,5%) menyatakan Setuju. Tidak ada orang yang menjawab Netral (0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa berkomunikasi secara terbuka dengan pekerjaan yang dilakukan sangat penting.

Tabel 4. 5 Tanggapan responden tentang menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima dalam hubungan antarpribadi

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	7	30,4%
Setuju	15	65.2%
Netral	1	4,3%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.5 memperlihatkan tanggapan responden tentang menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima dalam hubungan antarpribadi, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 7 orang (30,4%) menyatakan Sangat Setuju dan 15 orang (65,2%) menyatakan Setuju. Dan 1 orang yang menjawab Netral (4,3%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima dalam hubungan antarpribadi dalam dunia pekerjaan

Tabel 4. 6 Tanggapan responden tentang merespon pertanyaan yang di berikan secara jujur

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	7	30,4%
Setuju	14	60,9%
Netral	2	8,7%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.6 memperlihatkan tanggapan tentang merespon pertanyaan yang di berikan secara jujur, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 7 orang (30,4%) menyatakan Sangat Setuju dan 14 orang (60,9%) menyatakan Setuju. Dan 2 orang yang menjawab Netral (8,7%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada berpa karyawan merespon sangat setuju dan setuju tentang pertanyaan yang di berikan secara jujur dan ada berpa orang juga yang menjawab ragu-ragu dalam pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 7 Tanggapan responden tentang melakukan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	7	30,4%
Setuju	14	60,9%
Netral	2	8,7%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.7 memperlihatkan tanggapan responden tentang menangapi, bahwa Karyawan melakukan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja dari 23 responden, terdapat 7 orang (30,4%) menyatakan Sangat Setuju dan 14 orang (60,9%) menyatakan Setuju. Dan 2 orang yang menjawab Netral (8,7%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan saling bertukar informasi terkait pekerjaan dengan sesama rekan kerja.

Tabel 4. 8 Tanggapan responden tentang Karyawan bisa merasakan apa yang di rasakan rekan kerjanya

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	8	34,8%
Setuju	12	52,2%
Netral	3	13,0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.8 memperlihatkan tanggapan responden tentang Karyawan bisa merasakan apa yang di rasakan rekan kerjanya, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 8 orang (34,8%) menyatakan Sangat Setuju dan 12 orang (52,2%) menyatakan Setuju. Dan 3 orang yang menjawab Netral (13,0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa Sesama karyawan bisa merasakan apa yang di rasakan rekan kerjanya.

Tabel 4. 9 Tanggapan responden tentang karyawan saling menghargai pekerjaan rekan kerjanya

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	7	30,4%
Setuju	13	56,5%
Netral	3	13.0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.9 memperlihatkan tanggapan tentang karyawan saling menghargai pekerjaan rekan kerjanya, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 7 orang (30,4%) menyatakan Sangat Setuju dan 13 orang (56,5%) menyatakan Setuju. Dan 3 orang yang menjawab Netral (13,0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada berpa karyawan merespon sangat setuju dan setuju tentang karyawan saling menghargai pekerjaan rekan kerjanya.

Tabel 4. 10 Tanggapan responden tentang karyawan tidak memandang rendah rekan kerjanya

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	8	34,8%
Setuju	12	52,2%
Netral	3	13,0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.10 memperlihatkan tanggapan responden tentang karyawan tidak memandang rendah rekan kerjanya, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 8 orang (34,8%) menyatakan Sangat Setuju dan 12 orang (52,2%) menyatakan Setuju. Dan 3 orang yang menjawab Netral (13,0%) dalam pernyataan ini. Tidak ada terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam dunia pekerjaan sesama karyawan tidak boleh memandang rendah rekan kerjanya.

Tabel 4. 11 Tanggapan responden tentang karyawan saling mendukung dalam meyelesaikan pekerjaan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	39,1%
Setuju	14	60,9%
Netral	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.11 memperlihatkan tanggapan responden tentang karyawan saling mendukung dalam meyelesaikan pekerjaan, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 9 orang (39,1%) menyatakan Sangat Setuju dan 14 orang (60,9%) menyatakan Setuju. Dan tidak ada orang yang menjawab Netral (0%) dalam pernyataan ini. Tidak ada terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam dunia pekerjaan karyawan saling mendukung dalam meyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 12 Tanggapan responden tentang karyawan dapat memberikan dukungan atas pesan yang di sampaikan sehingga mampu bekerja sama dengan baik

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	4	17,4%
Setuju	17	73,9%
Netral	1	4,3%
Kurang setuju	1	4,3%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.12 memperlihatkan tanggapan responden tentang karyawan dapat memberikan dukungan atas pesan yang disampaikan sehingga mampu bekerja sama dengan baik, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 4 orang (17,4%) menyatakan Sangat Setuju dan 17 orang (73,9%) menyatakan Setuju. Dan 1 orang yang menjawab Netral (4,3,0%) dalam pernyataan ini. ada terdapat jawaban dari kategori kurang setuju 1 orang (4,3) dan tidak ada orang yang menjawab Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam dunia pekerjaan karyawan dapat memberikan dukungan atas pesan yang disampaikan sehingga mampu bekerja sama dengan baik.

Tabel 4. 13 Tanggapan responden tentang Karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang positif

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	7	30,4%
Setuju	15	65,2%
Netral	1	4,3%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.13 memperlihatkan tanggapan responden tentang Karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang positif, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 7 orang (30,4%) menyatakan Sangat Setuju dan 15 orang (65,2%) menyatakan Setuju. Dan 1 orang yang menjawab Netral (4,3%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan bisa menciptakan suasana kerja yang positif agar rekan kerja juga merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 14 Tanggapan responden tentang Karyawan lebih aktif berpartisipasi dan menciptakan komunikasi yang kondusif

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	39,1%
Setuju	13	56,5%
Netral	1	4,3%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.14 memperlihatkan tanggapan responden tentang Karyawan lebih aktif berpartisipasi dan menciptakan komunikasi yang kondusif, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 9 orang (39,14%) menyatakan Sangat Setuju dan 13 orang (56,5%) menyatakan Setuju. Dan 1 orang yang menjawab Netral (4,3%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa Karyawan harus lebih aktif dalam berpartisipasi dan menciptakan komunikasi dengan sesama rekan kerja supaya lebih kondusif

Tabel 4. 15 Tanggapan responden tentang Karyawan bersikap adil dalam memperlakukan rekan kerjanya

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	39,1%
Setuju	11	47,8%
Netral	3	13,0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.15 memperlihatkan tanggapan responden tentang Karyawan bersikap adil dalam memperlakukan rekan kerjanya, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 9 orang (39,14%) menyatakan Sangat Setuju dan 11 orang (47,8%) menyatakan Setuju. Dan 3 orang yang menjawab Netral (13,0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa Karyawan harus bersikap adil dalam memperlakukan rekan kerjanya agar pekerjaan lebih baik.

Tabel 4. 16 Tanggapan responden tentang Karyawan membangun komunikasi dan bertukar pikiran dengan rekan kerja tanpa memandang jabatan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	3	13,0%
Setuju	11	47,8%
Netral	8	34,8%
Kurang setuju	1	4,3%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.16 memperlihatkan tanggapan responden tentang Karyawan membangun komunikasi dan bertukar pikiran dengan rekan kerja tanpa memandang jabatan, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 3 orang (13,0%) menyatakan Sangat Setuju dan 11 orang (47,8%) menyatakan Setuju. Dan 8 orang yang menjawab Netral (34,8%) dalam pernyataan ini. Ada 1 orang terdapat jawaban dari kategori kurang Setuju (4,3%) dan Tidak ada orang yang menjawab Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan saling membangun komunikasi dan bertukar pikiran dengan rekan kerja tanpa memandang jabatan yang berbeda tingkat. Sehingga komunikasi karyawan antara berbagai tingkatan terjalin secara timbal balik.

4.2.3.2 Analisis Deskritif Variabel Kedisiplinan Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, kedisiplinan karyawan merupakan hasil pekerjaan individu ataupun kelompok di PT. Putra Argam Mandiri dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara keseluruhan, untuk mencapai target perusahaan. Dalam hal ini, peneliti mengajukan delapan item pernyataan kepada responden, untuk mengukur kedisiplinan karyawan.

Tabel 4. 17 Tanggapan responden tentang karyawan hadir sesuai jadwal yang di tetapkan perusahaan

Pilihan	Frekuensi	Percentase (%)
Sangat setuju	16	69,6%
Setuju	4	17,4%
Netral	3	13,0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.17 memperlihatkan tanggapan responden tentang karyawan hadir sesuai jadwal yang di tetapkan perusahaan, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 16 orang (69,6%) menyatakan Sangat Setuju dan 4 orang (17,4%) menyatakan Setuju. Dan 3 orang yang menjawab Netral (13,0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan harus menaati peraturan dalam perusahaan seperti hadir sesuai jadwal yang di tetapkan.

Tabel 4. 18 Tanggapan responden tentang karyawan mengikuti prosedur meyelesaikan tepat waktu pekerjaan yang telah di berikan

Pilihan	Frekuensi	Percentase (%)
Sangat setuju	15	65,2%
Setuju	7	30,4%
Netral	1	4,3%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.18 memperlihatkan tanggapan responden tentang karyawan mengikuti prosedur meyelesaikan tepat waktu pekerjaan yang telah di berikan, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 15 orang (65,2%) menyatakan Sangat Setuju dan 7 orang (30,4%) menyatakan Setuju. Dan 1 orang yang menjawab Netral (4,3%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan mengikuti prosedur meyelesaikan tepat waktu pekerjaan yang telah di berikan

Tabel 4. 19 Tanggapan responden tentang Menggunakan perlalatan atau APD dalam melaksanakan pekerjaan

Pilihan	Frekuensi	Percentase (%)
Sangat setuju	17	73,9%
Setuju	6	26,1%
Netral	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.19 memperlihatkan tanggapan tentang Menggunakan perlalatan atau APD dalam melaksanakan pekerjaan, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 17 orang (73,9%) menyatakan Sangat Setuju dan 6 orang (26,1%) menyatakan Setuju. Tidak ada orang yang menjawab Netral (0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam dunia pekerjaan di lapangan di wajibkan menggunakan peralatan atau APD saat memulai pekerjaan agar karyawan tetap aman dalam kecelakaan kerja.

Tabel 4. 20 Tanggapan responden tentang karyawan Mengikuti breafing pagi pada saat mau memulai pekerjaan.

Pilihan	Frekuensi	Percentase (%)
Sangat setuju	6	26,1%
Setuju	17	73,9%
Netral	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.20 memperlihatkan tanggapan responen tentang menangapi, bahwa Mengikuti breafing pagi pada saat mau memulai pekerjaan. dari 23 responden, terdapat 6 orang (26,1%) menyatakan Sangat Setuju dan 17 orang (73,9%) menyatakan Setuju. Tidak ada orang yang menjawab Netral (0%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menetapkan kepada karyawan harus mengikuti breafing pagi pada saat mau memulai pekerjaan.

Tabel 4. 21 Tanggapan responden tentang Karyawan harus menjaga kebersihan kantor agar tetap bersih.

Pilihan	Frekuensi	Percentase (%)
Sangat setuju	14	60,9%
Setuju	7	30,4%
Netral	1	4,3%
Kurang setuju	1	4,3%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.21 memperlihatkan tanggapan responden tentang Karyawan harus menjaga kebersihan kantor agar tetap bersih, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 14 orang (60,9%) menyatakan Sangat Setuju dan 7 orang (30,4%) menyatakan Setuju. Dan 2 orang yang menjawab Netral (8,7%) dalam pernyataan ini. Tidak ada terdapat orang jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan disiplinkan harus menjaga kebersihan kantor agar pada saat berkerja merasa nyaman.

Tabel 4. 22 Tanggapan responden tentang karyawan menyadari dan memahami taggung jawab yang di berikan.

Pilihan	Frekuensi	Percentase (%)
Sangat setuju	14	60,9%
Setuju	8	34,8%
Netral	1	4,3%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.22 memperlihatkan tanggapan tentang karyawan menyadari dan memahami taggung jawab yang di berikan., menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 14 orang (60,9%) menyatakan Sangat Setuju dan 8 orang (34,8%) menyatakan Setuju. Dan 1 orang yang menjawab Netral (4,3%) dalam pernyataan ini. Tidak terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada berpa karyawan merespon sangat setuju dan setuju tentang menyadari dan memahami taggung jawab yang di berikan

Tabel 4. 23 Tanggapan responden tentang karyawan sadar akan tugas yang telah di berikan.

Pilihan	Frekuensi	Percentase (%)
Sangat setuju	14	60,9%
Setuju	9	39,1%
Netral	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.23 memperlihatkan tanggapan responden tentang karyawan sadar akan tugas yang telah di berikan, menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 14 orang (60,9%) menyatakan Sangat Setuju dan 9 orang (39,1%) menyatakan Setuju. Tidak ada yang menjawab Netral (0%) dalam pernyataan ini. Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan sadar akan tugas yang telah di berikan kepadanya.

Tabel 4. 24 Tanggapan responden tentang karyawan Meyelesaikan dengan baik pekerjaan yang di berikan.

Pilihan	Frekuensi	Percentase (%)
Sangat setuju	15	65,2%
Setuju	8	34,8%
Netral	0	0%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Jumlah	23	100.0

Tabel 4.24 memperlihatkan tanggapan responden tentang karyawan Meyelesaikan dengan baik pekerjaan yang di berikan., menunjukkan bahwa dari 23 responden, terdapat 15 orang (65,2%) menyatakan Sangat Setuju dan 8 orang (34,8%) menyatakan Setuju. Dan tidak ada orang yang menjawab Netral (0%) dalam pernyataan ini. Tidak ada terdapat jawaban dari kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (0%). Dari jawaban responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan harus menyelesaikan dengan baik pekerjaan yang di berikan kepadanya.

4.2.4 Hasil analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas, apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk dapat mengetahui ada tidaknya Komunikasi antarpribadi terhadap kedisiplinan karyawan di PT. Putra Argam Mandiri .Hasil perhitungan regresi, menggunakan program SPSS 2020 yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.25 Pengujian Regresi sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.507	4.821		1.765	.092
Komunikasi antar pribadi (X)	.518	.088	.790	5.896	.000

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, maka diperolah persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b \cdot X}$$

$$\mathbf{Y = 8.507 + .518 X}$$

Keterangan:

X = Komunikasi Antarpribadi

Y = Kedisiplinan Karyawan

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta dari persamaan regresi tersebut ialah 8.507, yang menyatakan bahwa jika variabel X (Komunikasi Antarpribadi)
- 2) Komunikasi Antarpribadi (X) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,790. Hasil tersebut berarti bahwa, jika terjadi peningkatan Komunikasi antarpribadi sebesar 1%, kedisiplinan karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,790 dengan perkiraan variabel bebas yang lain dianggap konstan.

4.2.5 Korelasi Variabel

Untuk dapat mengetahui korelasi antara Komunikasi Antarpribadi terhadap Kedisiplinan karyawan PT. Putra Argam Mandiri , digunakan rumus *Pearson product moment correlation* dengan menggunakan aplikasi SPSS 2022. Berdasarkan data yang diperoleh dari aplikasi.

Tabel 4.26 Korelasi

		Kedisiplinan karyawan (Y)	Komunikasi antar pribadi (X)
Pearson Correlation	Kedisiplinan karyawan (Y)	1.000	.790
	Komunikasi antar pribadi (X)	.790	1.000
Sig. (1-tailed)	Kedisiplinan karyawan (Y)	.	.000
	Komunikasi antar pribadi (X)	.000	.
N	Kedisiplinan karyawan (Y)	23	23
	Komunikasi antar pribadi (X)	23	23

Berdasarkan tabel korelasi diatas,diperoleh hasil bahwa, korelasi antara komunikasi Antarprabadi dengan kedisiplinan karyawan yaitu sebesar $r = 0,790$, dengan tingkat signifikan 0,05 dan jumlah N atau sampel sebesar 23 orang. Untuk dapat mengetahui bobot atau besarnya hubungan antara komunikasi antarprabadi dengan kedisiplinan karyawan, digunakan interpretasi koefisien korelasi.sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi menurut Sugiyono adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 27 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sugiyono (2018: 273)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hasil perhitungan korelasi adalah 0,790 yang berarti termasuk kedalam tingkat hubungan yang kuat. Artinya bahwa, komunikasi antarprabadi memiiki pengaruh positif yang kuat terhadap kedisiplinan karyawan di PT.Putra Argam Mandiri

4.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Pada penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel bebas, menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisiens determinasi (R^2) yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, sebaliknya semakin tinggi nilai R^2 , maka nilai nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat menganalisa model regresi. Adapun tabel. Adapun tabel koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.28 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.623	.605	1.95590	2.004

a. Predictors: (Constant), Komunikasi antar pribadi (X)

b. Dependent Variable: Kedisiplinan karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 5.0 maka diperoleh nilai *adjusted R²* adalah 0,605, (60,9%). hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas (Pola komunikasi antarpribadi) mempengaruhi variabel terikat (Kedisiplinan karyawan) sebesar 60,9%, sedangkan sisanya (100% - 60,9% = 39,1%).

4.2.7 Uji Hipotesis melalui t-test

Uji t digunakan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian dengan menggunakan uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t pada penelitian ini, digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel kedisiplinan karyawan (variabel Y). Kriteria uji koefisien regresi dari komunikasi antarpribadi (variabel X) terhadap kedisiplinan karyawan (variabel Y) sebagai berikut.

Hipotesis yang diajukan adalah

H_0 : Tidak ada Pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kedisiplinan karyawan PT.Putra Argam Mandiri.

H_a : Ada Pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kedisiplinan karyawan PT.Putra Argam Mandiri.

Tabel 4.29 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.507	4.821		1.765	.092
Komunikasi antar pribadi (X)	.518	.088	.790	5.896	.000

Selanjutnya, untuk dapat mengetahui signifikansi regresi sederhana, maka dibandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan probabilitas *Sig* sebagai berikut.

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Keputusan pengujian :

Dapat dilihat bahwa kolom *Sig* (Signifikasi) pada tabel uji t variabel x dan variabel y ternyata memiliki nilai probabilitas $\text{Sig} = 0,000$ lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,05 > 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan.

Dengan demikian berdasarkan olahan data yang diperoleh itu, dapat disimpulkan bahwa:

H_a : Ada Dampak Komunikasi antarprabadi Terhadap Kedisiplinan Karyawan pada

PT. Putra Argam Mandiri.

Hal itu menunjukkan bahwa Komunikasi antarprabadi yang ada di lingkungan kerja akan membuat pegawai bekerja menjadi mudah pekerjaannya karena dengan adanya Komunikasi yg efektif karyawan dapat berkomunikasi secara efektif untuk mengkomunikasi pekerjaannya dengan baik dengan rekan kerja maupun atasan. Komunikasi antarprabdi dalam sebuah perusahaan.

4.3 Pembahasan

Komunikasi yang berjalan pada dasarnya membentuk suatu sebagai bentuk aturan penyampaian pesan dari komunikator (pengirim pesan) kepada komunikan. Hal ini bermaksud agar terjadi perubahan sikap atau pikiran dari komunikan (penerima pesan). Seperti yang dikatakan oleh Anhar (2010 : 31) mengatakan bahwa komunikasi berbentuk pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam melaksanakan sebuah proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat dan efektif sehingga sebuah pesan dapat dipahami.

Aktivitas komunikasi antarpribadi yang terjalin secara berurut.kesepakatan berlangsungnya komunikasi di sebuah perusahaan berjalan berdasarkan persetujuan dari perusahaan itu sendiri dan biasanya memandang orientasi kepentingan organisasi. Komunikasi antarpribadi yang terjadi di sebuah perusahaan atau organisasi terjadi secara natural. Hal ini karena semua aktivitas dan pekerjaan menggunakan alat komunikasi sebagai penjelas dan penyelesaian suatu masalah.

Komunikasi antarpribadi yang terjalin di lingkungan kerja akan membuat kedisiplinan pegawai meningkat optimal. Adanya komunikasi antarpribadi yang terjadi secara harmonis, dapat memudahkan karyawan memperoleh informasi hingga penyampaian informasi yang dilakukan dari atasan kepada karyawan, sesama karyawan, ataupun dari karyawan kepada atasan. Pihak penerima akan lebih mudah

memahami informasi yang diberikan. Sehingga akan memudahkan pekerjaan dengan hasil akhir yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan tersebut.

Komunikasi antarpribadi yang berjalan kurang baik di lingkungan tempat kerja akan menyebabkan sulitnya informasi diterima dan sulit dipahami oleh karyawan yang pada akibatnya kedisiplinan karyawan menurun. komunikasi yang berjalan dengan baik, akan membuat kedisiplinan karyawan akan membaik pula.

Komunikasi antarpribadi yang terjadi di tempat kerja dalam penelitian ini yang dilakukan di PT. Putra Argam Mandiri lebih menyoroti pada komunikasi antarpribadi vertikal yaitu komunikasi dari pimpinan ke bawahnya ataupun sebaliknya, komunikasi horizontal yaitu komunikasi yang terjadi antar karyawan, dan komunikasi diagonal yaitu komunikasi yang berlangsung secara menyilang dari segi tingkatan atau struktur organisasi.

Komunikasi antarpribadi di lingkungan kerja akan membuat kedisiplinan karyawan meningkat optimal. Kedisiplinan karyawan yang baik juga akan tercapai jika komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal berjalan selaras. Apabila komunikasi antarpribadi baik, maka akan menciptakan proses penyampaian informasi dan pemahaman karyawan terhadap atasan maupun sebaliknya. Sehingga dengan tercapainya kedisiplinan karyawan yang baik, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil akhir yang maksimal.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa Pengaruh komunikasi Antarpribadi terhadap kedisiplinan karyawan PT.Putra Argam Mandiri. Hal itu sebagaimana dapat dilihat dari hasil uji statistik menggunakan *Product Pearson Moment* pada tabel koefisien determinasi pada tabel 4.14, diperoleh nilai perhitungan R Square adalah sebesar 0,790 atau 90%. Bila nilai ini ditransformasikan ke dalam Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, pada tabel 4.13, berada pada kategori kuat. Nilai tersebut berarti variabel komunikasi Antarpribadi (variabel X) ada dampak terhadap kedisiplinan karyawan PT. Putra Argam Mandiri sebesar 0,790 atau 90% . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada Pengaruh Komunikasi antarpribadi terhadap kedisiplinan karyawan di PT.Putra Argam Mandiri. jika dimanfaatkan secara benar dan semaksimal mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Komunikasi Antarpribadi dalam sebuah perusahaan memiliki dampak terhadap kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) didapat bahwa variabel komunikasi antarpribadi ada dampak yang positif terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Putra Argam Mandiri. Hal itu berarti bahwa apabila nilai komunikasi antarpribadi bertambah, kedisiplinan karyawan juga bertambah dengan signifikan. Hal ini berarti hipotesis alternatif dalam penelitian ini diterima dan hipotesis asosiatif dari penelitian ini ditolak.

Hal itu menunjukkan bahwa ada Pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kedisiplinan karyawan di PT. Putra Argam Mandiri. Berdasarkan perhitungan analisis korelasi, Komunikasi antarpribadi (X) dan kedisiplinan karyawan (Y) sebesar 0,790 atau 90 % yang termasuk dalam kategori kuat. Hasil ini diperoleh berdasarkan indikator penelitian tentang komunikasi antarpribadi yang terdiri atas komunikasi vertikal, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal.

Berdasarkan hasil penelitian, pengujian data dan pembahasan yang telah peneliti uraikan di atas, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Komunikasi anatarpribadi (X), memiliki hubungan yang kuat terhadap Kedisiplinan Karyawan (Y) di PT.Putra Argam Mandiri. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nani Nurani Sarah dan Waluyo, (2020 : 121) apabila Pengaruh Komunikasi Antarpribadi dilanggar, pesan tidak dapat tersampaikan dengan baik, yang berarti hambatan/gangguan untuk mencapai kedisiplinan yang maksimal sudah terjadi. Komunikasi yang buruk dalam sebuah perusahaan akan berdampak terhadap kedisiplinan karyawan secara perlahan karena komunikasi yang buruk akan memberi dampak pada hasil akhir dari target atau pekerjaan sebuah perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan bahwa Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kedisiplinan Karyawan Di PT.Putra Argam Mandiri. Artinya, semakin baik komunikasi antarpribadi semakin baik pula kedisiplinan karyawan, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan nilai yang ditemukan dengan menggunakan perhitungan regresi sederhana dan berdasarkan pedoman interpretasi kategori variabel, dikategorikan berpengaruh kuat. Hal itu menunjukkan bahwa Pengaruh komunikasi antarpribadi berdampak signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Putra Argam Mandiri. Dengan demikian, Hipotesis alternatif yaitu komunikasi antarpribadi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada penelitian ini diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti utaikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan terkait pentingnya menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dalam perusahaan, sehingga kedisiplinan karyawan dalam perusahaan dapat meningkat, seiring dengan meningkatnya komunikasi antarpribadi dalam perusahaan tersebut. Serta dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan cara pemberian pelatihan dan pengembangan kemampuan sesuai dengan *Jobdesk* yang diberikan atasan atau pimpinan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat berlaku untuk semua kalangan, bukan hanya untuk karyawan dalam perusahaan atau organisasi karena penelitian ini terkait organisasi dan karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian. Kemudian diharapkan untuk dapat memperhatikan kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini, seperti memperluas area penelitian dan menambah jumlah sampel penelitian, sehingga dapat memperoleh hasil yang resepresentatif. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New*
- Ali, Muhammad.(1995).*Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi.* Bandung: Angkasa.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Anhar,Ahmad.(2010),*Pola Komunikasi Kepemimpinan Becak Wisata Dalam Membangun Kohesivitas Anggota.*
- Effeny, Onong Uchjana. (1989). *Kamus Komunikasi.* Bandung: PT. Mandar Maju.
- Effendy,OnongUchjana.(2005). *Komunikasi Teori dan Filsafat.* Bandung: Remaja. Rosdakarya
- Effendy,Onong, (1993). *Komunikasi dan Praktek.* Bandung, Remaja. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Grasindo. Rosdakarya. Eriyanto.
- Fatimah,Siti. (2019). *Pola Komunikasi Organisasi (Studi Penerimaan Karyawan Negeri Sipil Masyarakat Belo Kabupaten Bima).*Skripsi.Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Handoko,T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan,Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas,* Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. (2007). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar.* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar.* Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.

- Nurani Sarah Nani, Waluyo. (2020). *Pengaruh Penerapan Pola Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Bisnis & Peristiwa*. Jakarta. Skripsi. Universitas Pamulang.
- Pratminingsih,SriAstuti. (2006). *Komunikasi Bisnis.* Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu. Sendjaja, Djuarsa, 2004.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Roskina, Siti.(2020). *Komunikasi dalam Organisasi*. Gorontalo : UNG PRESS Universitas Negeri Gorontalo
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi
- Siyoto,Sandu.(2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono (2018).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alphabeta
- Sugiyono.(2015).*Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Taufandy,Elham.(2016).*Pengaruh Komunikasi antarpribadi Terhadap Kedisiplinan Karyawan LPP RRI* Surakarta. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Yusuf Shahnaz,Azwina Diana. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapa Citramandiri*. Skripsi. Universitas Pamulang.
- Yuliana Rakhmawati. (2019). *Metode Penlitian Komunikasi*. Surabaya : PMN

Daftar Lampiran

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI TERHADAP KEDIISIPLINAN KARYAWAN DI PT.PUTRA ARGAM MANDIRI

I. Profil Responden

1. Nama :
Umur :
Divisi/Bagian :

Berilah tanda (✓) pada kode jawaban yang telah disediakan dalam setiap pernyataan dibawa ini.

No	Variabel X – Komunikasi Antar pribadi	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1.	Keterbukaan 1). Saya mampu berkomunikasi secara terbuka tentang pekerjaan yang akan dilakukan					
	2). Saya menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima dalam hubungan antarpribadi					
	3). Saya merespon pertanyaan yang diberikan secara jujur					
	4). Saya Melakukan Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja					
2.	Empati 1) Saya ikut merasakan apa yang dirasakan rekan kerja					

	2) Saya menghargai pekerjaan rekan kerja					
	3) Saya tidak memandang rendah rekan kerja					
3.	Dukungan					
	1) Saya saling mendukung dalam pekerjaan					
	2) Saya dapat memberikan dukungan atas pesan yang disampaikan sehingga mampu bekerja sama dengan baik					
4.	Rasa Positif					
	1).Saya mampu menciptakan suasana kerja yang positif					
	2).Saya lebih aktif berpartisipasi dan menciptakan komunikasi yang kondusif					
5	Kesamaan					
	1). Saya bersikap adil dalam memperlakukan rekan kerja saya					

	2). Saya Saling bertukar pikiran tanpa memandang jabatan rekan kerja					
--	--	--	--	--	--	--

Berilah tanda (✓) pada kode jawaban yang telah disediakan dalam setiap pernyataan di bawah ini.

No	Variabel Y – Kedisiplinan karyawan	Samgat Setuju	Setuju	Netral	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1.	Ketepatan waktu 1) Saya hadir sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan					
	2). Saya mengikuti prosedur menyelesaikan tepat waktu pekerjaan yang telah diberikan					
2.	Ketaatan terhadap peraturan perusahaan 1) Saya Menggunakan perlalatan atau APD dalam melaksanakan pekerjaan					
	2). Saya Mengikuti Briefing pagi pada saat mau memulai Pekerjaan					

	3). Saya harus menjaga kebersihan kantor agar tetap bersih				
3.	Tanggung jawab				
	1) Saya menyadari dan memahami tanggung jawab yang diberikan kepada saya				
	2) Saya Sadar akan tugas yang telah di berikan				
	3) Saya Menyelesaikan dengan baik pekerjaan yang diberikan				

LAMPIRAN 2 REKAPITULASI NILAI TOTAL VARIABEL

VARIABEL X: KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	48
2	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	52
3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	55
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	49
6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	60
7	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	54
8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	60
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
10	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	60
11	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	54
12	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	48
13	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60
14	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	3	48
15	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	60	
16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	49
17	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	60
18	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	59
19	4	4	4	4	3	5	2	5	2	4	3	4	3	47
20	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	56
21	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	60
22	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	55
23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53

VARIABEL Y: KEDISIPLINAN KARYAWAN

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	4	4	5	4	4	4	4	4	33
2	5	4	4	5	4	4	5	5	36
3	5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	4	5	4	4	5	4	4	35
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	4	4	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	4	5	4	4	5	5	37
10	3	3	5	5	5	5	5	5	36
11	4	5	5	4	4	4	4	5	35
12	5	5	4	5	5	4	4	4	36
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	3	4	3	4	4	3	5	5	31
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	5	5	2	5	4	4	35
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	3	4	4	4	3	4	4	4	30
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	4	5	5	4	5	5	38
23	4	4	5	5	5	5	5	4	37

LAMPIRAN 3 DOKUMENTASI

Foto Dokumentasi Pembagian Kuesioner





PAPER NAME	AUTHOR
SKRIPSI RAMDHAN HARAS S2219013.d ocx	S2219013 Moh. Ramdhan Ilham Haras
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
12911 Words	84402 Characters
PAGE COUNT	FILE SIZE
101 Pages	1.9MB
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
May 4, 2023 10:48 PM GMT+8	May 4, 2023 10:50 PM GMT+8

● 10% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 10% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 10% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 10% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Source	Percentage
1	siat.ung.ac.id Internet	2%
2	coursehero.com Internet	2%
3	repository.uinjambi.ac.id Internet	1%
4	repository.um-palembang.ac.id Internet	<1%
5	repository.radenintan.ac.id Internet	<1%
6	123dok.com Internet	<1%
7	text-id.123dok.com Internet	<1%
8	ejournal.unesa.ac.id Internet	<1%

9	id.scribd.com	<1%
	Internet	
10	gramedia.com	<1%
	Internet	
11	repository.buddhidharma.ac.id	<1%
	Internet	
12	repository.unibos.ac.id	<1%
	Internet	
13	repository.unmuhjember.ac.id	<1%
	Internet	
14	es.scribd.com	<1%
	Internet	

LEMBAR KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Ramdhan Ilham Haras
 NIM : S2219013
 Pembimbing : 1.Dwi Ratnasari, S.Sos., M.I.Kom
 2.Dra. Salma P. Nua. M.Pd
 Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Antarribadi Terhadap Kedisiplinan Karyawan di PT.Putra Argam Mandiri

Tanggal Bimbingan	Koreksi Pembimbing I	Paraf
9/04/2023	gambaran ungu	g.
13/04/2023	Bab IV (1)	g.
18/04/2023	Pembacaan cover dan Daftar tabel	g.
19/04/2023	Olahan Data	g.
20/04/2023	Pembacaan kesimpulan	g.
08/05/2023	Acc Surripsi	g.
Tanggal Bimbingan	Koreksi Pembimbing II	Paraf
12-5-23	Pertimbangan sistematika penulisan Pada	g.
	Dafta Kata Pengantar	g.
	- Bab IV	g.
	- kesimpulan	g.
	- Daftar Pustaka	g.
13/5-23	Hab Ujian Skripsi	g.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 5453/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2023

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Putra Argam Mandiri

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Ramdhan Ilham Haras

NIM : S2219013

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Lokasi Penelitian : PT. PUTRA ARGAM MANDIRI

Judul Penelitian : PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PUTRA ARGAM MANDIRI

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PT. PUTRA ARGAM MANDIRI

RETEST, REPAIR, & REPAINT PLANT LPG BOTTLE 3 KG

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Administrasi Muhammad Walude
Menerangkan bahwa :

Nama : RAMDHAN ILHAM HARAS
Nim : S2219013
Jurusan : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas : Ichsan Gorontalo
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kedisiplinan
Karyawan Di PT.Putra Argam Mandiri

Waktu Penelitian : Selama 7 Hari (Sabtu 01 April 2023 s/d Sabtu 8 April 2023)

Benar nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di PT.Putra Argam Mandiri,
dengan judul: " Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kedisiplinan Karyawan Di
PT.Putra Argam Mandiri "

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana
mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapan terima kasih.

Gorontalo 05 Mei 2023

KEPALA ADMINISTRASI



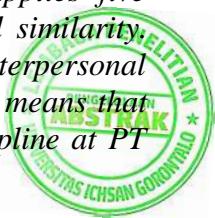
Muhammad Walude

ABSTRACT

RAMDHAN ILHAM HARAS. S2219013. THE EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE DISCIPLINE AT PT. PUTRA ARGAM MANDIRI

This research aims to find out the effect of interpersonal communication on employee discipline at PT Putra Argam Mandiri. This research uses quantitative research. The data collection techniques employed are observation and questionnaire. The data analysis uses a simple regression analysis method. The results of this study indicate that interpersonal communication applies five elements, namely openness, empathy, support, positive feelings, and similarity. Based on simple regression analysis, the results show that interpersonal communication affects employee discipline with a strong category. It means that interpersonal communication has a positive effect on employee discipline at PT Putra Argam Mandiri.

Keywords: *interpersonal communication, employee discipline*



ABSTRAK

RAMDHAN ILHAM HARAS. S2219013. PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PT.PUTRA ARGAM MANDIRI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kedisiplinan karyawan di PT. Putra Argam Mandiri. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi menerapkan lima unsur, yaitu keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesamaan. Berdasarkan analisis regresi sederhana, diperoleh hasil bahwa komunikasi antarpribadi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dengan kategori kuat. Hasil itu mengindikasikan bahwa komunikasi antarpribadi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan di PT. Putra Argam Mandiri.

Kata kunci: komunikasi antarpribadi, kedisiplinan karyawan





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI,
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo Telp. (0435) 829975**

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 130/SK/FISIP-UIG/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Minarni Tolapa, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0922047803
Jabatan : Ketua Program Studi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Ramdhan Ilham Haras
NIM : S2219013
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kedisiplinan Karyawan Di PT.Putra Argam Mandiri

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **10 %**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan
M. Amin Awi
Dr. Moch. Sakir, S.Sos.,M.Si
NIDN: 0913027101

Gorontalo, 07 Mei 2023
Tim Verifikasi,
Minarni Tolapa
Minarni Tolapa, S.Sos.,M.Si
NIDN: 0922047803

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

BIODATA MAHASISWA

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICSAN GORONTALO



I. DATA MAHASISWA

1. Nama Lengkap Mahasiswa : Ramdhan Ilham Haras
2. Nomor Induk Mahasiswa : S2219013
3. Tempat/Tanggal Lahir : Gorontalo, 16 Januari 1999
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Agama : Islam
6. Status Pernikahan : Belum Kawin
7. Alamat : Jalan Manado No.79 Kompleks Smpn Negeri 8 Kota Gorontalo,Kelurahan Liliwo, Kota Tengah
8. Jenjang : S1 (Strata Satu)
9. Nomor Telepon : 0821-9217-8070
10. Email : Ramdanharas19@gmail.com
11. Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI TERHADAP KEDISIPLINAN KARYWAN DI PT.PUTRA ARGAM MANDIRI

II. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1.	SD NEGERI 82 KOTA GORONTALO	2006-2012
2.	SMP NEGERI 8 KOTA GORONTALO	2012-2015
3.	SMK NEGERI 1 KOTA GORONTALO	2015-2018
4.	UNIVERSITAS ICSAN GORONTALO	2019-2023