

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA
TILONG KABILA KABUPATEN
BONE BOLANGO**

OLEH
FITRIA Y. TONA
E.21.19.064

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA
TILONG KABILA KABUPATEN
BONE BOLANGO

OLEH
FITRIA Y. TONA
E.21.19.064

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Penny Rumambie, SE.,MM
NIDN : 0909027501

Pembimbing II

Syaiful Pakaya, SE.,MM
NIDN : 0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA
TILONG KABILA KABUPATEN
BONE BOLANGO

OLEH

FITRIA Y. TONA

E.21.19.064

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr. Musafir, SE.,M.Si
(Ketua penguji)
2. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
(Anggota penguji)
3. Anggriani Husain, SE.,MM
(Anggota penguji)
4. Benny Rumambie, SE.,MM
(Pembimbing utama)
5. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0921169 01

Ketua Program Studi Manajemen

Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk 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 di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 2023

Yang membuat pernyataan



Fitria Y.Tona

NIM, E.21.19.064

MOTTO DAN PERSEMPAHAN

MOTTO

- ❖ Tetap beriyukur kepada Allah SWT, apapun kondisi kita iaat ini
- ❖ Jika kita ianggup bermimpi, iejatinya kita juga ianggup mewujudkannya
- ❖ Berubahlah ielagi punya keiempatan, karena iuatu iaat kita ingin berubah, diaat itu keiempatan tidak iedang menghampiri kita
- ❖ hidup ini iingkat, maka janganlah dibuat lebih iingkat lagi dengan perbuatan yang iia-iia
- ❖ Salah iatu pilihan teriulit dalam hidup adalah memutuikan apakah kita akan menyerah atau beruiaha lebih kerai lagi
- ❖ Tancapkan karir kita ietinggi langit dalam harapan, eiok kita paiti beruiaha mewujudkannya

PERSEMPAHAN

- ❖ Ku periembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang ielalu menemani dalam ietiap langkahku
- ❖ Ku periembahkan kepada iaudar-iaudaraku tercinta
- ❖ Ku periembahkan kepada iahabat-iahabat iejatiku

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakaiih atai do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Univeriitai Ichian Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan.....

ABSTRAK

FITRIA Y. TONA E.21.19.064. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, yaitu sebesar 0,357 atau 35,7%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, yaitu sebesar 0,262 atau 26,2%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, yakni sebesar 0.484 atau 48,4%.

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



ABSTRACT

FITRIA Y. TONA E.21.19.064. THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND INTERNAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONEBOLANGO REGENCY.

This study aims to determine the influence of Work Discipline (X1) and Internal Communication (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, Bone Bolango Regency. The main data collection is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is the method of path analysis (Path Analysis). The results of the first test show that the variables of Work Discipline (X1) and Internal Communication (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Bone Bolango Regency, that is equal to 0.357 or 35.7%. The results of testing the second hypothesis show that the Work Discipline variable (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Bone Bolango Regency, which is equal to 0.262 or 26.2%. The results of the third test show that the Internal Communication variable (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, Bone Bolango Regency, which is equal to 0,484 or 48.4%.

Keywords: *Work Discipline, Internal Communication, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Benny Rumambie, SE.,MM selaku pembimbing I dan Bapak Syaiful Pakaya, SE.,MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang

selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Disiplin Kerja	13
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.1.1.2 Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja	16
2.1.1.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	19
2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	22

2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja	26
2.1.2 Komunikasi Internal	28
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Internal	28
2.1.2.2 Tujuan Komunikasi Internal.....	30
2.1.2.3 Faktor-faktor Komunikasi Internal	31
2.1.2.4 Indikator Komunikasi Internal.....	33
2.1.3 Kinerja.....	35
2.1.3.1 Pengertian Kinerja	35
2.1.3.2 Manfaat dan tujuan penilaian kinerja	36
2.1.3.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja	39
2.1.3.4 Indikator kinerja	40
2.1.4 Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	42
2.1.4.1 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	42
2.1.4.2 Hubungan antara Komunikasi Internal dengan Kinerja Karyawan	43
2.1.5 Penilitian terdahulu	43
2.2 Kerangka Pemikiran.....	45
2.3 Hipotesis.....	46

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	48
3.2. Metode Penelitian.....	48
3.2.1. Oprasional Variabel Penelitian	49
3.2.2. Populasi Dan Sampel	51
3.2.3. Jenis Dan Sumber Data	52

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.2.5. Pengujian Instrument Penelitian	54
3.2.6. Metode Analisis Data.....	58
3.2.7. Pengujian Hipotesis.....	59
3.2.8. Jadwal Penelitian.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambar umum lokasi Penelitian.....	61
4.1.1. Sejarah Singkat PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.....	61
4.1.2. Visi dan Misi	62
4.1.3. Tugas dan Fungsi	62
4.1.4. Struktur organisasi	64
4.2. Hasil penelitian	65
4.2.1. Deskriptif karakteristik responden.....	65
4.2.2. Deskriptif karakteristik variabel penelitian	67
4.2.3. Hasil uji Validitas dan Realibilitas.....	71
4.2.4. Analisis data statistik.....	73
4.2.5. Pengujian hipotesis.....	76
4.3. Pembahasan hasil penelitian.....	78

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	84
5.2. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA 86

LAMPIRAN..... 92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir.....	7
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	49
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner	50
Tabel 3.3. Tabel Populasi.....	51
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	60
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor.....	67
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X1).....	68
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Internal (X2).....	69
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi Internal (X2)	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	73
Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y	76
Tabel 4.12 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	46
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	58
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango	64
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1dan X2 Terhadap Y.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	92
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	99
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	104
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	108
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X	114
Lampiran 6 Uji hipotesis	115
Lampiran 7 R table dan F table	117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penilitian

Dalam era globalisasi seperti ini persaingan semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karena perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dalam persaingan bebas. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia dan faktor ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa saat ini era perdagangan bebas dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) sudah di mulai. Iklim kompetensi yang terjadi yang di hadapi oleh perusahaan akan sangat berbeda hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Di dalam organisasi tersebut, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi - kompetensi yang dibutuhkan agar dapat menjadi sumber daya yang profesional. Dengan begitu karyawan sangat dituntut untuk memiliki modal baik secara individual maupun secara sosial. Modal

individual yang dibutuhkan antara lain adalah ilmu yang diperoleh di luar jenjang pendidikan, tingkat pendidikan, keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan untuk modal sosial yang mempengaruhi karyawan adalah budaya organisasi, filosofi manajemen yang ada di dalam organisasi tersebut dan sistem jaringan informal yang terkait dengan hubungan antar karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan cara menilai kinerja karyawannya. Definisi dari manajemen kinerja adalah proses di mana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi (Noe et al., 2011:451). Setiap organisasi juga menginginkan karyawannya memiliki prospek kerja yang baik, tujuannya agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat memenuhi sasaran-sasaran yang menjadi tujuan organisasi.

Menurut Sujana dan Ardana (2020:909) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya. Namun, tidak semua karyawan yang di pekerjakan dalam perusahaan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sama dalam penyelesaian tugasnya, Karena mengingat kemampuan sumberdaya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting di perhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Disiplin kerja juga mencerminkan besarnya tanggung jawab dan komitmen karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas– tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih baik didalam menyelesaikan tugas–tugasnya. Begitupun sebaliknya, dengan disiplin kerja yang rendah maka karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya.

Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Menurut Rivai dan Sagala (Fibriyanita, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin kerja misalnya telat masuk kerja dan bermalas-malasan waktu kerja.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan terus dilakukan oleh perusahaan, oleh karenanya penting untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi tinggi dan

rendahnya kinerja karyawan. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini kinerja karyawan di pengaruhi oleh pengetahuan kerja, pengalaman kerja dan kemampuan kerja karyawan. Hal ini di pertegas oleh (Riski, 2021) mengemukakan bahwa karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerjatersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan yang berpengetahuan kurang.

Komunikasi menurut (Amirullah, 2015) adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang di gunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadap-hadapan, telepon, memo, atau laporan.sedangkan,

Menurut (Sihombing *et al.*, 2016,hal 12) komunikasi akan berjalan lancar dengan baik apabila arus informasi dalam perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik. Oleh karenanya bentuk komunikasi sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai. Selain itu upaya untuk mengoptimalkan kerja karyawan perlunya komunikasi internal dan disiplin kerja

karyawan dalam sauatu perusahaan, tidak terkecuali di PT Davinci Airindo Boneva.

PT Davinci Airindo Boneva biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang beralamat di Desa Tunggulo, Kec. Tilongkabila, Kabupaten Bone Bolango, Gorontalo Kode Pos: 96123. PT Davinci Airindo Boneva di bangun pada tahun 2012, adapun perencanaan pembangunan gedungnya selesai sampai pada tahun 2014, di lanjutkan dengan pemasangan mesin dan pemasangan listrik sekaligus pengurusan surat izin usaha. Pada tahun 2016 tepatnya pada bulan februari dilaksanakannya pelatihan pada karyawan sampai awal bulan juni, dan di pertengahan bulan juni PT Davinci Airindo Boneva resmi di buka sebagai perusahaan air minum yang berada di Provinsi Gorontalo.

Menurut bapak Irwan Hala selaku Manajer PT Davinci Airindo Boneva tujuan di bangunnya perusahaan air munum tersebut, untuk membantu masyarakat gorontalo mendapatkan air minum dalam kemasan dan harga yang terjangkau, menurutnya selama ini masyarakat gorontalo membeli air di luar dari daerah Gorontalo, tentunya membutuhkan biaya transportasi, sehingga harga air minum di Gorontalo jauh lebih mahal, dan dengan adanya perusahaan ini harapannya dapat membantu masyarakat, tidak hanya dalam memenuhi kebutuhan air minum dengan harga yang terjangkau tetapi juga dapat membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat Gorontalo.

Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap,

microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan maneger PT Davinci Airindo Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per gallon Rp.15.000.Selain itu, Boneva juga memproduksi es batu Kristal. Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Disisi lain bapak Irwan Hala selaku Manajer PT Davinci Airindo Boneva mengungkapkan bahwa dalam 3 tahun terakhir telah terjadi fenomena penurunan kinerja karyawan di perusahaan yang beliau pimpin tersebut. Rendahnya kinerja karyawan antara lain terlihat dari menurunnya kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga untuk mencapai peningkatan hasil pekerjaan belum mencapai standar yang diinginkan perusahaan. Penilaian kinerja dapat memberikan gambaran mengenai sebuah proses umpan-balik pada kinerja karyawan untuk dapat mendorong peningkatan produktivitas.

Lebih lanjut beliau menuturkan, berdasarkan data kinerja para karyawan dapat dilihat lewat tabel tentang perhitungan nilai kinerja selama 3 tahun (Oktober 2019 s/d September 2022), dibawah ini:

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir

Tahun	Jumlah Karyawan	Perhitungan Nilai Kinerja yang Tidak Memenuhi Standar			Nilai Perhitungan Kinerja Karyawan (Bobot %)
		Kerjasama (Bobot 100%)	Kehadiran (Bobot 100%)	Kualitas Kerja (Bobot 100%)	
Oktober 2019- September 2020	50	29%	25%	17%	34%
Oktober 2020- September 2021	50	32%	29%	22%	39%
Oktober 2021- September 2022	50	35%	32%	29%	42%

Sumber: PT Davinci Airindo Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat penilaian kinerja pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir mengalami penurunan. Hal ini dapat terlihat, untuk tahun pertama (Oktober 2019-September 2020), dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang, yang tidak memenuhi standar untuk poin kerjasama sebesar 29% atau 15 orang karyawan, berikutnya yang tidak memenuhi standar untuk poin kehadiran sebesar 25% atau 13 orang karyawan, dan selanjutnya yang tidak memenuhi standar untuk poin kualitas kerja sebesar 17% atau 9 orang karyawan, secara keseluruhan karyawan yang kinerjanya dibawah standar tahun pertama (Oktober 2019-September 2020), sebesar 34% atau 17 orang karyawan.

Selanjutnya untuk tahun kedua (Oktober 2020-September 2021), dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang, yang tidak memenuhi standar untuk poin kerjasama sebesar 32% atau 16 orang karyawan, berikutnya yang tidak memenuhi

standar untuk poin kehadiran sebesar 29% atau 15 orang karyawan, dan selanjutnya yang tidak memenuhi standar untuk poin kualitas kerja sebesar 22% atau 11 orang karyawan, secara keseluruhan karyawan yang kinerjanya dibawah standar tahun pertama (Oktober 2020-September 2021), sebesar 39% atau 20 orang karyawan.

Selanjutnya untuk tahun ketiga (Oktober 2021-September 2022), dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang, yang tidak memenuhi standar untuk poin kerjasama sebesar 35% atau 18 orang karyawan, berikutnya yang tidak memenuhi standar untuk poin kehadiran sebesar 32% atau 16 orang karyawan, dan selanjutnya yang tidak memenuhi standar untuk poin kualitas kerja sebesar 29% atau 15 orang karyawan, secara keseluruhan karyawan yang kinerjanya dibawah standar tahun pertama (Oktober 2021-September 2022), sebesar 42% atau 21 orang karyawan.

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa tingkat penilaian kinerja pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir mengalami penurunan. Penilaian kinerja tersebut memberikan gambaran mengenai sebuah proses umpan-balik pada kinerja karyawan untuk dapat mendorong peningkatan produktivitas. Rendahnya kinerja karyawan antara lain terlihat dari menurunnya kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga untuk mencapai peningkatan hasil pekerjaan belum mencapai standar yang diinginkan perusahaan. Penurunan kemampuan tersebut berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kemudian rendahnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti pada saat mengantar air kemasan kepada konsumen yang memesan baik pesan langsung ke perusahaan maupun melalui pesanan online membutuhkan waktu yang lama dan biasanya konsumen mengeluh atau protes dengan lambatnya produk air kemasan sampai ke tangan konsumen. Disisi lain, kehadiran kerja para karyawan yang mengalami penurunan, dibuktikan dengan hasil penilaian kerja untuk 3 tahun terakhir, dengan berbagai sebab dan alasan, hal ini berpengaruh terhadap sistem kerja di perusahaan yang membawa dampak pada hasil pekerjaan yang diperoleh tidak efisien. Hal lain terlihat pada kurangnya kerjasama antara karyawan yang menyebabkan cukup banyak pekerjaan yang terbengkalai disebabkan oleh saling lempar tanggung jawab diantara para karyawan.

Permasalahan diatas diduga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tidak efektif dan kurangnya komunikasi internal antara karyawan. Hal ini di pertegas oleh bapak Irwan Hala selaku manajer, beliau mengatakan bahwa adanya indikasi penurunan kinerja karyawan, seperti ketidak disiplinan dan kurangnya komunikasi karyawan dalam bekerja, salah satunya pada bagian produksi produk air kemasan yang biasanya tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan setiap tahunnya. Komunikasi internal antara karyawan yang kurang terjalin dengan baik tentunya sangat mempengaruhi kinerja. Hal tersebut sebagai bukti timbulnya permasalahan penurunan kinerja pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango.

Dengan demikian penurunan kinerja karyawan yang terpapar diatas sebagaimana hasil pengamatan dan wawancara penulis, maka diduga kuat di

karenakan kurangnya disiplin kerja dan komunikasi internal dari karyawan tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango”**.

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja (X1), dan Komunikasi Internal (X2), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
2. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja (X1), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
3. Seberapa besar Pengaruh Komunikasi Internal (X2), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud diadakan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperoleh data tentang Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja (X1), dan Komunikasi Internal (X2), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Komunikasi Internal (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan dalam penilitian adalah:

1.4.1. Manfaat teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu disiplin kerja, komunikasi internal, dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi perusahaan khususnya pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

1.4.3. Manfaat bagi peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HOPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Arifin, 2017) Kata disiplin berasal dari Bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.” Disiplin merupakan salah satu dari sekian banyak upaya untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat dan patuh pada aturan, hukum atau norma yang berlaku. Disiplin sering disebut sebagai sikap mental seseorang yang mengandung kerelaan mematuhi, ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Tanggung jawab, baik yang berhubungan dengan waktu maupun terhadap kewajiban dan hak.

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketataan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut menurut Siagian (Yulandri and Onsardi, 2020:207).

Sedangkan menurut, (Alfath, 2020:135), Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan atau ketertiban. Orang yang disiplin tinggi biasanya tertuju kepada orang yang selalu hadir tepat waktu, taat terhadap aturan, berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan sejenisnya. Sedangkan orang yang disiplinnya rendah biasanya ditujukan kepada orang yang kurang atau tidak dapat menaati peraturan dan ketentuan berlaku, baik yang bersumber dari masyarakat (konvensi-informasi), pemerintah atau peraturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga tertentu (organisasional-formal).

Disisi lain Beach (Edy, 2017) mengatakan bahwa, disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hurlock (Arifin, 2017: 125), ada dua konsep mengenai disiplin, yaitu disiplin positif dan disiplin negatif. Disiplin positif sama artinya dengan pendidikan dan bimbingan karena menekankan pertumbuhan di dalam diri yang mencakup disiplin diri (*self discipline*) yang mengarah dari motivasi diri sendiri, dimana dalam melakukan sesuatu (mentaati aturan dan norma)

harus datang dari kesadaran diri sendiri. Disiplin negatif berarti pengendalian dengan kekuasaan luar yang biasanya dilakukan secara terpaksa dan dengan cara yang kurang menyenangkan atau dilakukan karena takut hukuman (*punishment*).

Menurut (Alhusaini, Kristiawan and Eddy, 2020:2168) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Menurut (Sutrisno, 2019) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (Saleh and Utomo, 2018:32) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Dengan berapa teori para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa,disiplin kerja adalah suatu sikap atau tindakan yang di lakukan oleh individu ataupun kelompok untuk menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar mencapai tujuan secara maksimal.

2.1.1.2. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Ichsan, Surianta and Nasution, 2020:189) Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pemimpin yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja.

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan disiplin kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Hasibuan:(Rizal and Radiman, 2019:119).

Pendapat Siswanto (Prathomo, 2022:75) berikut ini adalah mengulas beberapa tujuan yang telah dicapai oleh disiplin kerja:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah memastikan bahwa motivasi perusahaan sejalan dengan konsistensinya.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
 - a) Agar pekerja mengikuti semua aturan dan prosedur perusahaan yang berlaku, serta hukum dan peraturan ketenaga kerjaan tertulis dan tidak tertulis, dan melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya dan mendistribusikan seluruh jasanya kepada pihak-pihak yang memiliki saham di perusahaan tersebut.
 - c) Dapat secara efektif melakukan dan mengelola fasilitas barang dan jasa perusahaan.
 - d) Akan berpartisipasi dan bertindak sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.
 - e) Staf dapat mencapai produktivitas yang tinggi sesuai dengan prioritas perusahaan dalam jangka pendek dan panjang.

Menurut (Rizki and Suprajang, 2017) maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang mampu jangka pendek.

2.1.1.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, Mukzam and Prasetya, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain :

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya).

Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasaan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.

2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).

Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

Sedangkan menurut Mangkunegara dan Simamora (Utami and Purwatmini, 2018:56), sebagai berikut;

- a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya pencegahan untuk mendorong atau menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya

adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri, memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi tindakan mereka. Melalui cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin preventif adalah tujuan dan kemampuan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya, adanya pengawasan, adanya aturan pasti, adanya teladan pimpinan yang baik, dan adanya hubungan kemanusiaan yang harmonis serta diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi upaya pencegahan sebelum terjadi pelanggaran.

b) Disiplin Korektif/Disiplin Progresif.

Disiplin korektif menurut atau biasa disebut disiplin progresif adalah suatu upaya yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran, dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kesalahannya, dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang tidak disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan berat ringannya pelanggaran.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin korektif adalah pemberian kompensasi atau balas jasa setelah karyawan tidak disiplin, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan apabila ada

karyawan yang melanggar, adanya sanksi hukuman, dan adanya keadilan dalam pemberian balas jasa atau sanksi. Faktor tersebut dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan setelah terjadi pelanggaran .

Menurut Hurlock (Arifin, 2017), ditinjau dari segi terbentuknya, disiplin dapat dibedakan atas dua macam yaitu :

- 1) Disiplin yang berasal dari dalam individu itu sendiri, terdiri dari:
 - a) Disiplin bersifat instrinsik, artinya seseorang yang dengan kesadaran senang dan suka rela tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga kerja itu, dan dia disiplin karena adanya ganjaran atau motivasi dan luar atau adanya campur tangan dari pihak lain.
 - b) Disiplin yang tumbuh dari individu itu sendiri, karena ia bekerja telah sesuai dengan bakat dan minatnya sehingga pekerjaan itu menyenangkan Hal ini akan tumbuh rasa tanggung jawab yang tinggi dan mau mengembangkan dirinya, mau bekerja dengan penuh semangat, jujur dan bertanggung jawab. Untuk menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi karyawan hendaknya diberi kebebasan untuk berkreatif dan melakukan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat demi peningkatan kinerjanya.
- 2) Disiplin yang datangnya dari luar dirinya.

Pada disiplin ini seseorang melakukan pekerjaannya adalah karena terpaksa, karena takut akan sangsi-sangsi atau hukuman yang telah ditetapkan dalam peraturan, sehingga terwujud keputusan semu. Disiplin ini didasarkan atas adanya kekuasaan dan pembatasan-pembatasan yang

diciptakan untuk mendapatkan tindakan yang diinginkan melalui undang-undang atau peraturan.

Apabila disiplin ditegakkan dengan ancaman hukuman maka terjadilah kepatuhan semu. Karena karyawan yang patuh melaksanakan karena terpaksa, takut akan sangsi, atau hukuman maka disiplin yang demikian inilah yang disebut disiplin semu. Disiplin seperti ini dapat mematikan kreativitas dan inisiatif bawahan, karena itu menegakkan disiplin dengan ancaman atau hukuman dipandang kurang manusiawi dan tidak bersifat mendidik.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Aziz, (Khotimah, 2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu;

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal ini karena pada dasarnya yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Menurut Khoirinisa, (Khotimah, 2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan kerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak harus puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan

b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan masib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tepat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan disuatu perusahaan, menurut Lewin (Fauzia, Dongoran and Sundari, 2020:516) disiplin kerja karyawan adalah interaksi antara dua faktor. Pertama, faktor kepribadian, adalah nilai-nilai yang berkaitan langsung untuk menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat sebagai acuan penerapan disiplin yang akan terlihat dari sikap dan perilaku seseorang. Yang kedua adalah faktor lingkungan, disiplin kerja karyawan tidak akan muncul begitu saja namun merupakan sebuah proses belajar yang akan dilakukan terus-menerus. Agar proses tersebut berjalan efektif, oleh karena itu pemimpin di suatu perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil dalam bersikap, berperilaku positif, dan terbuka kepada karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Hasibuan (Fauzia, Dongoran and Sundari, 2020:516) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah patuh pada semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat kehadiran. Menurut Sutrisno (Fauzia, Dongoran and Sundari, 2020:516) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya

tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya peraturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Hasibuan (Saputra, 2019:319) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi diantarnya adalah salah satunya pengawasan, mengevaluasi dan memperbaiki penyimpangan-penyimpangan dari proses organisasi ini. Fungsi pengembangan perilaku disiplin itu sendiri dalam organisasi seringkali dilakukan dengan pemberian sanksi dan hukuman, dimana untuk beberapa kasus dianggap efektif namun tidak selalu berfungsi dalam setiap kasus tindakan *indisipliner*.

2.1.1.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Khotimah, 2021) indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu; Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan; Seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya; Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Ada tiga indikator disiplin kerja menurut Robbins (Prathomo, 2022:75)

1. **Disiplin Waktu**

Disiplin waktu dicirikan sebagai sikap atau tindakan yang menunjukkan kepatuhan jam kerja, seperti kehadiran dan penegakan karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan benar.

2. **Disiplin peraturan**

Aturan dan regulasi tertulis dan tidak tertulis dikembangkan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi. Akibatnya, diperlukan sikap dan karyawan terhadap komitmen yang telah ditentukan. Loyalitas dalam konteks ini mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap persyaratan seragam organisasi atau perusahaan, serta kedisiplinan mereka dalam melaksanakan arahan dari atasan serta mematuhi undang-undang dan pedoman.

3. **Disiplin Tanggung Jawab**

Salah satu jenis tugas karyawan adalah memanfaatkan dan merawat peralatan sebaik mungkin agar operasional kantor dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, mereka harus mampu menghadapi pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai karyawan.

Sementara itu Hasan (2014), menyatakan indikator yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yang kemudian dijadikan grand teori dalam penelitian ini adalah:

1. Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab
2. Ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan
3. Kehadiran dalam jam kerja, sesuai peraturan perusahaan
4. Mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan berupa prosedur kerja yang berlaku
5. Ketepatan dalam penggunaan bahan dan peralatan yang ada di dalam perusahaan

2.1.2. Komunikasi Internal

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi Internal

Menurut (Trihastuti, 2019) menyatakan bahwa, komunikasi internal dalam organisasi sangat penting bagi kelompok atau organisasi yang tertarik untuk mencapai tujuan organisasi melalui kolaborasi. Komunikasi internal sangat penting untuk organisasi apapun, besar atau kecil, baik itu keluarga atau perusahaan. Bagaimana jika komunikasi internal organisasi besar tidak terorganisir dengan baik di antara para anggotanya? Ini hampir pasti akan menyebabkan kurangnya aturan operasional dalam mengejar tujuan organisasi.

Menurut (Maulana and Lubis, 2020) Komunikasi internal merupakan salah satu bentuk kegiatan komunikasi yang ada pada sebuah perusahaan. Komunikasi internal menjadi hal penting untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja yang berujung pada semangatnya karyawan dalam bekerja.

Komunikasi internal menurut Brennan (Agustini and Purnaningsih, 2018:92) adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi), dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Menurut Effendy (Munthe and Tiorida, 2017:87), komunikasi internal meliputi berbagai cara yang dapat diklarifikasi sebagai berikut, yakni: komunikasi personal (*Personal communication*). Komunikasi Personal adalah komunikasi dua orang dan dapat langsung dengan dua cara:

1. Komunikasi tatap muka (*face to face communication*); Komunikasi personal tatap muka berlangsung secara dialogis sambil saling menatap sehingga terjadi kontak pribadi (*personal contact*).
2. Komunikasi bermedia (*mediated communication*); Komunikasi personal bermedia adalah komunikasi dengan menggunakan alat, umpamanya talapon atau memorandum. Karena melalui alat, maka antara kedua orang tersebut tidak terjadi kontak pribadi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud, yang terjadi didalam perusahaan.

2.1.2.2. Tujuan Komunikasi Internal

Rosady Ruslan (Asyifa, 2016:27) mengatakan bahwa tujuan dari komunikasi internal adalah :

- 1) Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi/perusahaan.
- 2) Untuk menghilangkan kesalah pahaman atau hambatan komunikasi antara manajemen perusahaan dengan karyawan.
- 3) Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijakan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi.
- 4) Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan (pimpinan).

Komunikasi internal di dalam perusahaan bertujuan menyatukan semua persepsi yang ada pada karyawan untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan nilai yang ada di perusahaan, seperti penjelasan berikut "*The purpose of internal communication is to assist people in an organization to work together and learn together in pursuit of shared goals and/or the mutual creation of value.*" Clutterbuck & Hirst, (Muhariani, 2022:215)

Dapat disimpulkan bahwa tujuan komunikasi internal yaitu selain penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari individu ke individu yang lain ataupun individu ke kelompok dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan

yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi juga dapat meminimalisir masalah kedepan dalam suatu perusahaan.

2.1.2.3. Faktor-faktor Komunikasi Internal

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi internal. Menurut Pace&Faules (Octaviarnis, 2021:127), yakni kepercayaan, pengambilan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan komunikasi ke atas, dan fokus pada tujuan organisasi. Selain itu, Pace & Faules (Octaviarnis, 2021:127) menambahkan faktor agar komunikasi menjadi efektif yakni sasaran sudah jelas atau pasti, adanya saluran formal (seseorang yang diminta melaporkan pesan kepada orang yang telah ditetapkan), memiliki saluran lengkap melalui tingkat hirarki organisasi, sumber harus dapat di percaya, dan sumber komunikasi jelas.

Menurut Corrie (Dewi,2022:27) ada delapan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu :

1. Pengetahuan; Tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal kepada komunikan. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikan
2. Pertumbuhan; dapat mempengaruhi pola pikir manusia. Bagaimana komunikan menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.

3. Persepsi; adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki padangan yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi
4. Peran dan hubungan; memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi atau teknik komunikasi. Komunikator yang belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi secara formal
5. Nilai dan budaya/ adat; menjadi kacamata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi terjalin dengan baik.
6. Emosi; Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi juga mempengaruhi proses komunikasi itu sendiri bahkan emosi dapat menjadi hambatan
7. Kondisi fisik; Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi. Semua indera memiliki fungsi-fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi

8. Jenis kelamin; Laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Menurut Tannen, kaum perempuan menggunakan teknik komunikasi untuk mencari konfirmasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya.

2.1.2.4. Indikator Komunikasi Internal

Indikator komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini bedasarkan tulisan Jiwanto(Angelica, 2018) :

1. Komunikasi Vertikal

Aliran informasi dalam komunikasi kebawah mengalir dari tingkatan menajamen puncak ke manajemen menengah, manajemen yang lebih rendah, dan akhirnya sampai pada karyawan operasional. Kemudian aliran informasi tersebut dapat berlaku sebaliknya. Prosedur Aliran komunikasi ke atas dari hirarki wewenang yang lebih rendah ke yang lebih tinggi biasanya mengalir di sepanjang rantai komando.

2. Komunikasi Horizontal

Penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

Menurut effendi (Giantika, 2018) indikator dari komunikasi internal adalah sebagai berikut :

- 1) Pernyataan Positif; Pernyataan positif mengandung makna bahwa apa yang setiap kita ucapkan atau sampaikan kepada orang lain, akan mendapatkan

sebuah respon yang baik dan penerimaan di sana. Tanpa adanya penerimaan awal, mungkin komunikasi yang berlangsung bukanlah komunikasi yang terbuka.

- 2) Perasaan Bertanggung Jawab; Perasaan bertanggung jawab di dalam komunikasi interpersonal berarti bahwa kita memiliki perasaan memiliki terhadap apa yang kita sampaikan kepada orang lain. Untuk menunjukkan sikap bertanggung jawab ini, kita harus terbiasa untuk mengucapkan “saya” pada saat berpendapat. Ini akan memberikan kesan yang baik bahwa apa yang kita sampaikan memang benar-benar ujaran dari kita.
- 3) Kehadiran; saat kita melakukan komunikasi interpersonal, maka kita perlu memastikan bahwa kita hadir baik secara fisik maupun emosional di sana. Orang lain akan lebih segan untuk berkomunikasi dengan kita apabila kita mampu benar-benar hadir dalam komunikasi tersebut. Terkadang ada individu yang pikirannya seakan tidak ada bersama dia pada saat berkomunikasi. Ini adalah hal yang semestinya dihindari.
- 4) Umpang Balik; dengan adanya kehadiran kita, maka akan ada umpan balik yang diberikan oleh orang lain. Umpang balik merupakan bentuk indikator keterbukaan dalam komunikasi interpersonal. Tanpa adanya umpan balik, kita akan merasa bahwa kita sedang diabaikan. Ini tentu saja menjadi bentuk komunikasi yang kurang sesuai dan tidak berjalan dengan semestinya.
- 5) Reaksi Spontan; reaksi spontan juga menunjukkan adanya keterbukaan dalam proses komunikasi antar pribadi. Seseorang akan cepat dalam

memberikan responnya sebagai tanda bahwa ia setidaknya mendengarkan apa yang kita utarakan.

- 6) Perasaan bebas berpendapat; hilangnya rasa intimidasi dan juga perasaan tidak bebas dalam mengungkapkan sesuatu menunjukkan bahwa keterbukaan yang sudah terbangun dalam proses komunikasi. Kita menjadi lebih nyaman dalam berujar.
- 7) Perhatian; adanya perhatian sebenarnya hampir sama dengan reaksi spontan. Ini merupakan hal yang cukup baik karena menunjukkan bahwa apa yang sedang kita sampaikan memang didengar oleh penerima pesan.
- 8) Kejujuran; kejujuran sebenarnya tidak mutlak menjadi indikator dari keterbukaan sebab keterbukaan yang dimaksud di sini adalah bagaimana komunikasi kita bisa mendapatkan umpan balik. Tetapi setidaknya dengan adanya unsur kejujuran ini, komunikasi kita menjadi lebih benar dan bisa dipertanggungjawabkan”.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara dan Puspitasari, 2015) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Marayasa and Faradila, 2019:114), Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan menurut (Syafrina, 2017:6)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan yang diberikan dalam mengerjakan tugasnya berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

2.1.3.2. Manfaat dan tujuan penilaian kinerja

Suatu perusahaan membuat penilaian kinerja untuk menunjukkan apakah karyawan tersebut telah memenuhi kriteria dan tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Beberapa

manfaat penilaian kinerja menurut T.Hani Handoko (PUTRO, 2010) Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

1) Perbaikan prestasi kerja (*performance improvement*)

Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*)

Evaluasi kinerja karyawan membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan kompensasi dalam bentuk lainnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan (*placement decision*)

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan (*training and development*)

Kinerja karyawan yang jelek mungkin dapat menggambarkan bahwa karyawan perusahaan membutuhkan pelatihan. Demikian pula, prestasi kerja yang bagus mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir (*carrier Planing and development*)

Umpam balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing (*staffing process deficiencies*)

Kinerja karyawan yang baik atau jelek dapat mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing perusahaan.

- 7) Ketidakakuratan Informasional (*information inaccuracies*)

Kinerja karyawan yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen komponen sistem informasi manajemen perusahaan. Informasi yang tidak akurat ini dapat menyebabkan keputusan-keputusan yang diambil personalia tidak tepat.

- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan (*job design errors*)

Kinerja karyawan yang jelek bisa disebabkan desain pekerjaan yang kurang tepat. Dengan adanya penilaian prestasi kerja ini dapat membantu dalam mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

- 9) Kesempatan kerja yang adil (*equal employment opportunity*)

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi

- 10) Tantangan-tantangan eksternal (*external challenges*).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja ini, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Menurut (Hamali and SS,2018:120), “penilaian kinerja harus dilakukan untuk membantu memelihara dan memperbaiki kinerja yang berfungsi untuk membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan, membantu supervisor mengambil keputusan mengenai kompensasi, membuka saluran komunikasi antara supervisor dan bawahan, serta memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana karyawan melakukan pekerjaan”.

Sedangkan menurut Simamora (Bulan, 2021) “tujuan penilaian kinerja untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi, semakin akurat dan sahih informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi”.

Menurut Rani & Mayasari (Winata, 2019) “tujuan dalam penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”. Menurut Januari, Utami, & Ruhana (2015:2)“dalam hal ini menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktifitas, dan sebagai dasar pemgambilan berbagai kebijakan terhadap pegawai”.

2.1.3.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Fahraini and Syarif, 2022:21-22), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu

- 1) Kompensasi; Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, apabila harapan tersebut terpenuhi maka karyawan tersebut akan senantiasa meningkatkan semangat kinerjanya.
- 2) Faktor disiplin kerja; Disiplin kerja juga akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat.
- 3) Faktor komunikasi; Di dalam suatu perusahaan, atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja penting untuk menjalin hubungan komunikasi yang erat, karena melalui komunikasi dari pimpinan kepada karyawan diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, pemahaman, serta kebijakan-kebijakan pimpinan guna tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.3.4. Indikator kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Fahraini and Syarif, 2022:27) adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan atau kuantitas kerja meliputi, kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan. Menunjukan banyaknya jumlah jenis

pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas dan kemampuan yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan fisik. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
3. Tepat waktu yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, secara tepat waktu
4. Kehadiran yaitu kehadiran sesuai waktu yang ditentukan
Kehadiran sesuai ketentuan waktu kerja yang berlaku pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.
5. Kemampuan kerjasama, berupa kemampuan kerjasama antara karyawan. Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Indikator kinerja menurut B. Wijaya (Jufrizien,2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja; yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
- 2) Kuantitas kerja; yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “extra”
- 3) Keandalan kerja; yaitu terdiri dari: pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
- 4) Sikap; sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti kinerja karyawan akan menjadi rendah. Sebaliknya, dengan adanya disiplin kerja karyawan akan semakin termotivasi dan akan mengarahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Hal ini dapat di lihat dari penelitian oleh (Hidayat, 2021:72), yang menghasilkan kesimpulan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukan bahwa, disiplin kerja mempunyai hubungan erat terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.2. Hubungan antara Komunikasi Internal dengan Kinerja Karyawan.

Komunikasi internal dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan oleh seluruh karyawan maupun atasan. Sebab, jika komunikasi dapat berjalan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan bertambah baik. Hasil penelitian oleh Effendy (2002:4) menjelaskan bahwa faktor komunikasi internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi itu sendiri dilakukan untuk memberitahu (informative) dan mengubah sikap (*persuasive*). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (attitude), pendapat (*opinion*), perilaku (*behavior*)

2.1.5 Penilitian terdahulu

1. Joko Prathomo, Sahwan, Wahyuni (2022), pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, dalam penelitian ini peneliti melakukan uji analisis yang meliputi uji analisis

regresi linier berganda, uji validitas. Adapun hasil penilitian adalah: Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. Komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli

Terdapat persamaan dalam penilitian ini dimana memiliki variabel yang sama, yaitu disiplin kerja, komunikasi internal dan kinerja karyawan.

2. Nurmaidah Br Ginting (2018), pengaruh disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi. Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji analisis yang meliputi uji analisis regresi linier berganda, uji validitas. Adapun hasil penilitian adalah: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Disiplin kerja dan Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.

Dalam hal ini terdapat persamaan dalam penilitian tersebut, Memiliki variabel yang sama yaitu disiplin kerja, komunikasi internal dan kinerja karyawan.

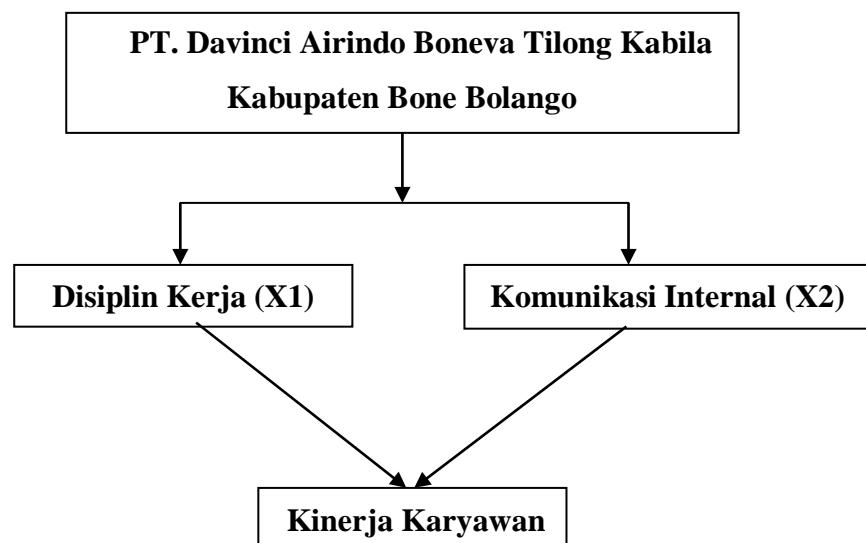
3. Lailatul Qodriyah (2014), Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas penerapan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan laboratorium klinik di Semarang. Metode yang digunakan berupa metode survay melalui penyebaran kuesener. Dari populasi sejumlah 100 orang dengan menggunakan teknik sempel acak proporsional. Diperoleh jumlah sempel sebanyak 60 orang, Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Pembahasan ini difokuskan pada upaya pengembangan sumber daya manusia melalui faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : faktor disiplin kerja dan komunikasi internal. Kedisiplinan adalah salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia ,karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin tinggi produktifitas kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi organisasi/instansi mencapai

hasil yang optimal. Begitupun dengan komunikasi internal dalam perusahaan, harus dapat terjalin dengan baik, karena faktor komunikasi merupakan sumber yang sangat penting didalam operasional perusahaan.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka alur kerangka pemikiran dapat digambarkan berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:;

1. Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango
3. Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1), dan Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun populasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang di ambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun sampel

tertentu, didalam metode ini merupakan angka–angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; Disiplin Kerja (X1), dan Komunikasi Internal (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; Kinerja Karyawan (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1) Hasan (2014)	1. Kejujuran 2. Ketepatan waktu 3. Hadir pada Jam kerja 4. Mengikuti Cara Kerja Perusahaan 5. Tepat dalam menggunakan peralatan	1. Jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab 2. Tepat waktu mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. 3. Hadir pada saat jam kerja dimulai sesuai peraturan perusahaan 4. Mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan 5. Menggunakan peralatan kantor secara tepat	Ordinal
Komunikasi Internal (X2) Jiwanto (Angelica, 2018)	1. Komunikasi Vertikal	1. Komunikasi antara atasan dengan bawahan 2. Komunikasi antara bawahan dan atasan	Ordinal
	2. Komunikasi Horizontal	3. Komunikasi yang dilakukan antara sesama atasan 4. Komunikasi yang dilakukan antara sesama bawahan	

Kinerja Karyawan (Y) Anwar Prabu Mangkunegara (Fahraini and Syarif, 2022:27)	Jumlah pekerjaan	1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan	Ordinal
	Kualitas dan Kemampuan	1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 2. Kemampuan fisik 3. Motivasi	
	Tepat waktu	1. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Kehadiran	1. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan	
	Kemampuan kerja sama	1. Kerja sama antar karyawan	

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Internal (X2), dan variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango sebanyak 50 orang.

Tabel. 3.3 Populasi

Bagian/Bidang	Jumlah
Manager	1
Bagian Keuangan	3
Bagian Personalia & Administrasi	4
Bagian Produksi	14
Quality Control (QC)	5
Maintenance	5
Pemasaran (Sales)	8
Bagian Gudang	2
Gudang Barang Jadi	4
Gudang Bahan jadi	4
Total	50

Sumber: PT Davinicy Airrindo Tilongkabilia Kabupaten Bonebolango, Tahun 2022

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada dijadikan sampel, Husein (2011). Dari penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango sebanyak 50 orang.

3.2.3. Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah

hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.

- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango sebanyak 50 orang.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihatkan penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.

2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah Bapak Irwan Hala yang menjabat sebagai Manajer pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas kontruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikontruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sepandapat dengan Sugiyono (2010), mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

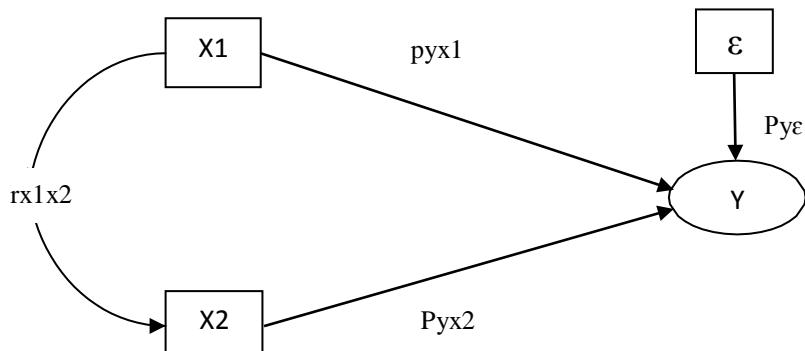
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.6. Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh variabel konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method successive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.1 Strukrur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\varepsilon$$

Dimana :

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Komunikasi Internal

Y : Kinerja karyawan

ε : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1,dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap Y.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktual, yaitu : $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X1, X2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i=1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1,dan X2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\varepsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung :

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} \mathbf{Y} = (Pyx_i) (Pyx_j) \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (Pyx_1x_j) (Pyx_i) \text{ dimana } i = \text{ yang berpengaruh, dan } j = \text{ yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel} = \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung atau dengan rumus} = Pyx_i^2 + \sum Pyx_i rx_1x_j$$

9. Menghitung Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2022								Tahun 2023		
		Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Observasi											
2.	Usulan judul											
3.	Pembuatan proposal dan bimbingan											
4.	Ujian proposal											
5.	Revisi											
6.	Pembuatan& Penggandaan Kuisioner Penelitian											
7.	Pengolahan data											
8.	Ujian skripsi											

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango dan biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango. Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan diproduksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per galon Rp.15.000.

Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

4.1.2 Visi dan Misi

“Menjadi Perusahaan Air Minum Kemasan yang Unggul dan Berkualitas Tinggi”.

4.1.3 Tugas dan Fungsi

a. Manager, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Mengawasi baik langsung maupun tidak langsung atas pekerjaan dan tindakan para supervisor mengenai persoalan usaha dan atas pertanggung jawaban harta kekayaan perusahaan.
2. Memberikan saran dan nasehat kepada direksi mengenai cara-cara penyelesaian permasalahan yang timbul dalam perseroan baik yang berkaitan dengan kegiatan intern maupun ekstern.
3. Mengadakan pemeriksaan terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan.
4. Memberikan izin/persetujuan kepada para supervisor dalam hal-hal diluar wewenang dan tanggung jawabnya.

b. Bagian Pemasaran (sales), tugas dan fungsinya antara lain;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang penjualan;
2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan target penjualan
3. Mempromosikan aktivitas perusahaan, baik dalam bentuk lisan atau brosur- brosur yang tersedia untuk menarik/mencari calon nasabah baru.
4. Mengevaluasi permohonan kredit dan laporan hasil pemeriksaan/penilaian barang jaminan.

5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran kredit, bila terjadi tunggakan atas angsuran kredit yang diberikan, maka petugas Pemasaran diminta untuk lebih rutin melakukan penagihan.

c. Bagian Produksi, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang produksi;
2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan target produksi
3. Berusaha mencapai target produksi yang sudah ditetapkan.
4. Mengevaluasi seluruh aktifitas pekerjaan di bidang produksi.
5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran proses produksi dan mengambil tindakan terhadap hal-hal timbul diluar kendali.

d. Bagian Keuangan, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Membuat laporan transaksi kas dan daftar gaji setiap akhir bulan.
2. Menyiapkan data-data transaksi kas bila dibutuhkan oleh manager
3. Melayani setiap pembayaran gaji karyawan dan biaya-biaya lain.
4. Membuat daftar perincian laporan keuangan

e. Bagian Personalia & Administrasi, tugas & fungsinya antara lain;

1. Membuat laporan data karyawan dan daftar gaji setiap akhir bulan.
2. Menyiapkan data-data kepersonaliaan bila dibutuhkan oleh manager
3. Melayani setiap permasalahan karyawan, menyangkut masalah cuti,izin,sakit,dll.
4. Membuat arsip surat masuk dan surat keluar

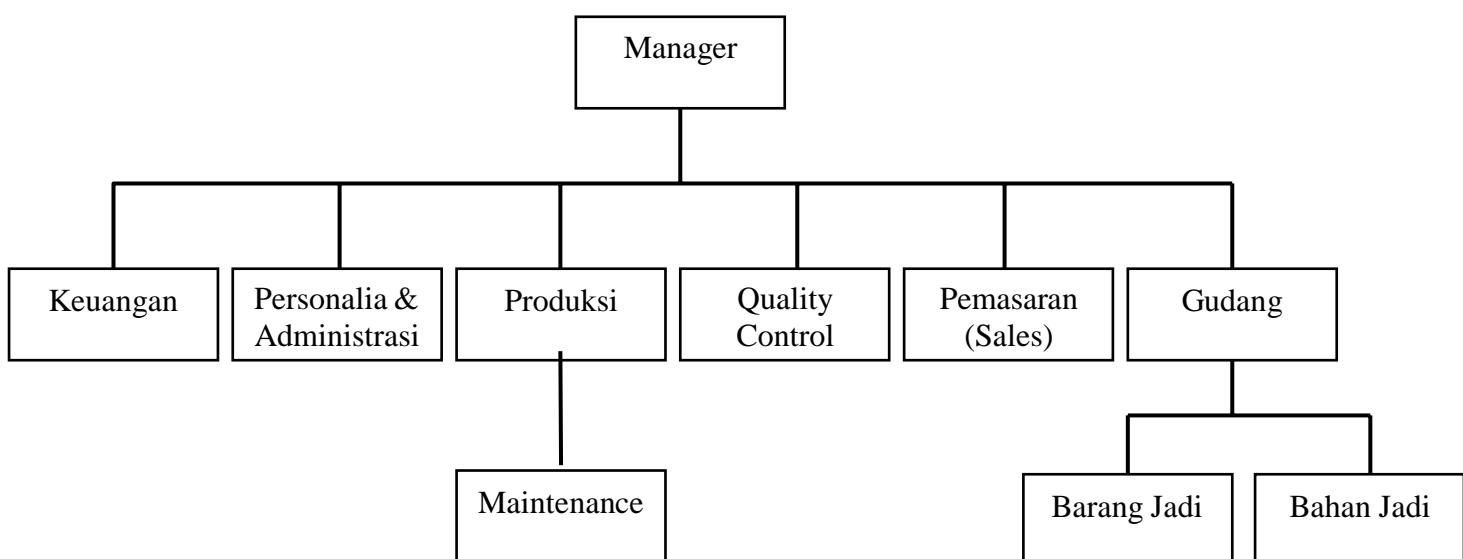
f. Bagian Gudang, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang gudang;

2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama menyangkut barang jadi dan bahan jadi
3. Berusaha mempermudah penyimpanan stok barang di dalam gudang.
4. Mengevaluasi seluruh aktifitas pekerjaan di bidang gudang.
5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran proses penyimpanan dan pengeluaran barang didalam gudang.

4.1.4. Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Dibawah ini disajikan struktur organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango

4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 50 orang responden.

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	25	50
D3	7	14
S1	18	36
Total	50	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 25 orang atau 50%, D3 sebanyak 7 orang atau 14%, S1 sebanyak 18 orang atau 36%, Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	32	64
Perempuan	18	36
Total	50	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 32 orang atau sekitar 64%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang atau 36%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 25 tahun	11	22
26-35 tahun	17	34
>35 tahun	22	44
Total	50	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 25 tahun yaitu 11 orang atau sekitar 22%, jumlah responden yang umurnya antara 26-35 tahun sebanyak 17 orang atau 34%, jumlah responden yang umurnya >35 tahun sebanyak 22 orang

atau sekitar 44%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang umurnya >35 tahun lebih banyak.

4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan mampu meningkatkan loyalitas kerja para karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 50 = 250$

Bobot Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 50 = 50$

$$\text{Rentang skala} : \frac{250 - 50}{5} = 40$$

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
50 – 90	Sangat Rendah
91 – 131	Rendah
132 – 172	Sedang
173 – 213	Tinggi
214 – 254	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 50 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Lingkungan Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Disiplin Kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X1)

Bobot	Item														
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	12	36	24.0	0	0	0.0	20	60	40.0	0	0	0.0	12	36	24.0
4	22	88	44.0	36	144	72.0	16	64	32.0	36	144	72.0	22	88	44.0
5	16	80	32	14	70	28	14	70	28	14	70	28	16	80	32
Σ	50	204	100	50	214	100	50	194	100	50	214	100	50	204	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel disiplin kerja, yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 204, item pernyataan X1.2 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 214, item pernyataan X1.3 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 194, dan item pernyataan X1.4 berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 214, dan item pernyataan X1.5 berada pada kategori **tinggi** dengan skor 204. Hal ini terlihat bahwa variabel disiplin kerja berada pada kategori **tinggi** dan **sangat tinggi**. Dapat disimpulkan bahwa para karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango telah menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.

2. Variabel Kondisi Komunikasi Internal (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Komunikasi Internal (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Komunikasi Internal (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	6
3	14	42	28	15	45	30	21	63	42	9	27	18
4	24	96	48.0	30	120	60.0	23	92	46.0	22	88	44.0
5	12	60	24	5	25	10	6	30	12	16	80	32
Σ	50	198	100	50	190	100	50	185	100	50	201	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel komunikasi internal yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 198, item pernyataan X2.2 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 190, dan item pernyataan X2.3 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 185, dan item pernyataan X2.4 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 201. Hal ini terlihat bahwa variabel komunikasi internal berada pada kategori **tinggi**. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara vertikal antara atasan dan bawahan dan komunikasi secara horizontal antara sesama atasan atau sesama bawahan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, telah terjalin dengan baik.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	6
3	8	24	16	6	18	12	8	24	16	9	27	18
4	25	100	50.0	33	132	66.0	31	124	62.0	22	88	44.0
5	17	85	34	11	55	22	11	55	22	16	80	32
Σ	50	209	100	50	205	100	50	203	100	50	201	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		
	Y1.5			Y1.6			Y1.7					
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%				
0	0	0	0	0	0	0	0	0				
0	0	0	0	0	0	0	0	0				
8	24	16	6	18	12	8	24	16				
25	100	50.0	33	132	66.0	31	124	62.0				
17	85	34	11	55	22	11	55	22				
50	209	100	50	205	100	50	203	100				
	Tinggi			Tinggi			Tinggi					

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 209, item pernyataan Y1.2 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 205, dan item pernyataan Y1.3 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 203, dan item

pernyataan Y1.4 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 201, dan item pernyataan Y1.5 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 209, dan item pernyataan Y1.6 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 205, dan item pernyataan Y1.7 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 203. Hal ini terlihat bahwa variabel kinerja karyawan berada pada kategori **tinggi**. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, telah menunjukkan kinerja yang tinggi.

4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 50 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Disiplin Kerja (X1).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,597	0,278	Valid	0,712	> 0,6 = reliable
X1.2	0,781	0,278	Valid		
X1.3	0,699	0,278	Valid		
X1.4	0,781	0,278	Valid		
X1.5	0,597	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), semua instrumen menunjukkan hasil yang **valid** dan **reliable**. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,278). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,712 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk disiplin kerja adalah **valid** dan **reliable**.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Komunikasi Internal (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Komunikasi Internal (X2).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,715	0,278	Valid	0,634	$> 0,6 = \text{reliable}$
X2.2	0,556	0,278	Valid		
X2.3	0,746	0,278	Valid		
X2.4	0,741	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Komunikasi Internal (X2), semua instrumen menunjukkan hasil yang **valid** dan **reliable**. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{tabel}}$ (0,278). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,634 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk komunikasi internal adalah **valid** dan **reliable**.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,740	0,278	Valid		
Y1.2	0,618	0,278	Valid		
Y1.3	0,623	0,278	Valid		
Y1.4	0,479	0,278	Valid		
Y1.5	0,740	0,278	Valid		
Y1.6	0,618	0,278	Valid		
Y1.7	0,623	0,278	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil yang **valid** dan **reliable**. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,278). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,752 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk kinerja karyawan adalah **valid** dan **reliable**.

4.2.4. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 50 orang karyawan sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,262X_1 + 0,484X_2 + 0,643\epsilon \quad R^2=0,357$$

Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Disiplin Kerja (X1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X1) secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebesar 0,262 atau 26,2%. Hal ini bermakna bahwa, jika Disiplin Kerja (X1) meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) turut meningkat sebesar 0,262 atau 26,2%.

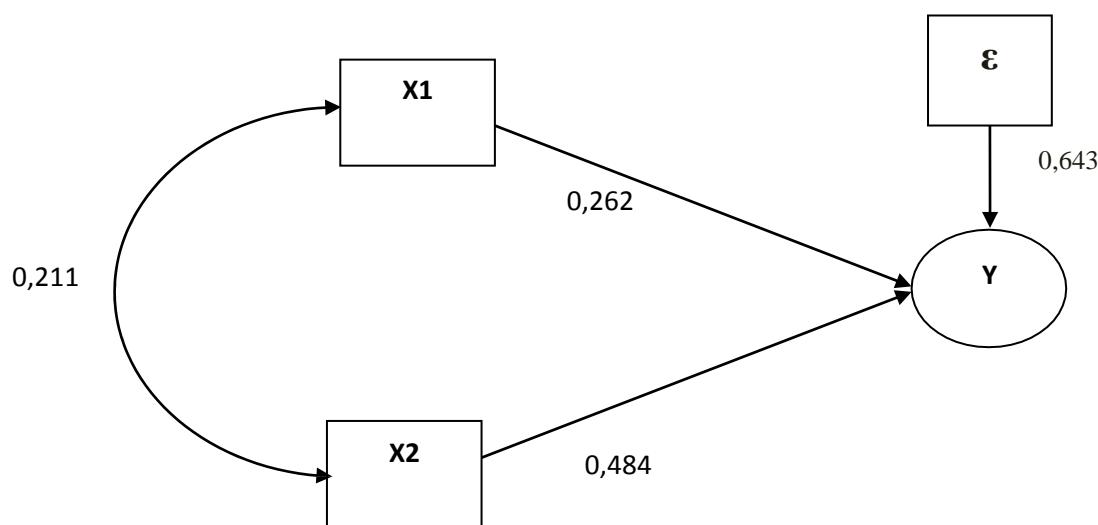
Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Komunikasi Internal (X2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Komunikasi Internal (X2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Komunikasi Internal (X2) secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebesar 0,484 atau 48,4%. Hal ini bermakna bahwa, jika Komunikasi Internal (X2) meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) turut meningkat sebesar 0,484 atau 48,4%.

Sedangkan ϵ (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai sebesar 0,643 atau 64,3%. Variabel yang dimaksud seperti; kompensasi,

kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja, dan kerja sama dalam Hasibuan (2016).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R Square) yakni sebesar 0,357 atau 35,7% (Terlampir). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 35,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y), melalui variabel Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 64,3% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) sebesar 0,211

atau 21,1% dengan tingkat hubungan yang **rendah** atau **lemah** (**Tabel 3.4**).

Koefisien korelasi). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui		Tidak Langsung	Kontribusi Bersama (R ² yx1x2)
			X1	X2		
X1	0.262	0.069	-	0.027	0.027	0.096
X2	0.484	0.234	0.027	-	0.027	0.261
X1 dan X2						0.357/35.7%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

Tabel 4.12 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y ← X1, X2	0,000	0.05	Signifikan
Y ← X1	0,004	0.05	Signifikan
Y ← X2	0,000	0.05	Signifikan

Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

4.2.5. Pengujian Hipotesis

- Disiplin Kerja (X1), dan Komunikasi Internal (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, Kabupaten Bone Bolango**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 9,741 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9.741 > 3.20$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan

bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango,

Diterima.

2. Disiplin Kerja (X1) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango

Hasil olahan data diperoleh bahwa Disiplin Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,262 atau 26,2% dengan nilai sig sebesar 0,004, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar daripada nilai probabilitas sig atau ($0,004 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango, **Diterima.**

3. Komunikasi Internal (X2) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango

Hasil olahan data diperoleh bahwa Komunikasi Internal (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,484 atau 48,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Komunikasi Internal (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango, **Diterima.**

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Disiplin Kerja (X1), dan Komunikasi Internal (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango.

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X1), dan Komunikasi Internal (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, bila disiplin kerja para karyawan sudah tertata dengan baik, serta didukung oleh komunikasi internal yang terjalin dengan baik dan kondusif membuat kinerja para karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Sebagaimana dengan hasil jawaban dari responden dimana mereka telah memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan serta kualitas pekerjaan dengan baik dan juga memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian pula kemampuan mereka untuk

bisa hadir tepat waktu serta bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, hal tersebut ditunjang oleh kemampuan kerjasama antara karyawan, sehingga mereka dapat mempercepat penyelesaian pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa kinerja para karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango telah menunjukkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016), bahwa semakin baik komunikasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku, sedangkan komunikasi adalah suatu proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Joko Prathomo, Sahwan, Wahyuni (2022), dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.

2. Disiplin Kerja (X1) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian ini dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango, dimana semakin tinggi pengaruh disiplin kerja, akan berdampak pada meningkatnya kinerja para karyawan, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh lebih kecil jika dibandingkan dengan variabel komunikasi internal.

Pengaruh lebih kecil jika dibandingkan dengan variabel komunikasi internal sesuai dengan hasil temuan awal dilapangan, seperti rendahnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dibuktikan dengan beberapa keluhan konsumen akibat lambatnya produk air kemasan sampai ke tangan konsumen. Disisi lain, kehadiran kerja para karyawan yang mengalami penurunan, dibuktikan dengan hasil penilaian kerja untuk 3 tahun terakhir, dengan berbagai sebab dan alasan, hal ini berpengaruh terhadap sistem kerja di perusahaan. Berdasarkan hasil penilaian kerja tersebut terlihat bahwa tingkat penilaian kinerja pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango untuk 3 Tahun terakhir mengalami penurunan. Penilaian kinerja tersebut memberikan gambaran mengenai sebuah proses umpan-balik pada kinerja karyawan untuk dapat mendorong peningkatan produktivitas.

Akan tetapi, jika dilihat dari distribusi tanggapan responden berada pada kategori tinggi, hal ini menjadi sebuah kewajaran karena perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan harus lebih memperhatikan disiplin kerja para karyawan, terutama menyangkut kejujuran, kehadiran, ketepatan waktu serta kemampuan menggunakan peralatan yang ada didalam perusahaan, sehingga kebersihannya tetap terjaga agar hasil produksi tetap bersih, sehat, dan aman untuk dikonsumsi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2016), bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih baik didalam menyelesaikan tugas–tugasnya. Begitupun sebaliknya, dengan disiplin kerja yang rendah maka karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmaidah Br Ginting (2018), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan.

3. Komunikasi Internal (X2) secara parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Komunikasi Internal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian ini dapat diasumsikan bahwa fakta yang

terjadi pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango, dimana bila komunikasi internal terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kinerja para karyawan, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel komunikasi internal memiliki pengaruh lebih besar jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan distribusi tanggapan responden yang berada pada kategori tinggi, yang bermakna bahwa komunikasi secara vertikal antara atasan dan bawahan atau bawahan dengan atasan dan komunikasi secara horizontal antara sesama atasan atau sesama bawahan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, telah terjalin dengan baik.

Komunikasi yang terjalin dengan baik, secara keseluruhan hal ini menandakan bahwa kondisi yang ada telah mampu memberikan dorongan dan semangat kerja pada para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebagaimana dengan hasil jawaban dari responden, dimana komunikasi secara vertikal antara atasan dan bawahan menyangkut evaluasi pekerjaan oleh pimpinan atau komunikasi oleh bawahan dengan pimpinan terkait pelaksanaan pekerjaan. Secara horizontal antara sesama atasan, menyangkut koordinasi pekerjaan atau sesama bawahan, menyangkut aktivitas pelaksanaan pekerjaan. Secara keseluruhan bahwa komunikasi ini sudah berjalan lancar dan sudah terjalin dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan (Sihombing *et al.*, 2016,hal 12), bahwa komunikasi akan berjalan lancar dengan baik apabila arus informasi dalam perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik. Oleh karenanya bentuk komunikasi sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Qodriyah (2014), bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi Internal (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
2. Secara parsial Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.
3. Secara parsial Komunikasi Internal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango agar dalam meningkatkan kinerja para karyawan, hendaknya tetap menjaga dan terus mempertahankan komunikasi internal yang ada didalam perusahaan, karena pengaruhnya lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan terus membina komunikasi yang sudah terjalin selama ini, agar setiap informasi

dapat tersampaikan dengan baik kepada semua pihak yang membutuhkannya.

2. Disarankan juga kepada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia Kabupaten Bone Bolango, agar memperhatikan kondisi disiplin kerja para karyawan, karena pengaruhnya lebih rendah jika dibandingkan dengan komunikasi internal, yaitu menciptakan sebuah aturan atau norma yang dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai ketentuan yang harus ditaati dan menjadi standar yang harus dipenuhi oleh para karyawan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja, dan kerja sama dalam Hasibuan (2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N.A. and Purnaningsih, N. (2018) ‘Pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi’, *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), pp. 89–108.
- Alfath, K. (2020) ‘Pendidikan Karakter Disiplin Santri Di Pondok Pesantren Al-Fatah Temboro’, *AL-MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 9(1), pp. 125–164.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M. and Eddy, S. (2020) ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), pp. 2166–2172.
- Amirullah, A. (2015) ‘Pengantar Manajemen. Fungsi–Proses–Pengendalian’, *Jakarta: Mitra Wacana Media* [Preprint].
- Angelica, S. (2018) ‘Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Mapan Indah’, *Agora*, 6(1).
- Anggela Saputri, D. (2016) Pengaruh Pelayanan, Harga, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Memilih Salon Queen,h 51-52, <http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/2601>
- Arifin, M. (2017) ‘Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi’, *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Asyifa, N. (2016) ‘Implementasi Komunikasi Internal dalam membangun loyalitas karyawan’, *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 15(1), pp. 22–44.
- Bulan, P. (2021) ‘Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Serikat Putra (Lubuk Raja Factory) Kabupaten Pelalawan’, *Akuntansi & Manajemen*, 7(2), pp. 64–82.
- Dewi, S. (2022) ‘Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Departemen Produksi Pt Natamas Plast’. Unsada.
- Edy, S. (2017) ‘Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9)’, *Jakarta, Kencana* [Preprint].
- Fahraini, F. and Syarif, R. (2022) ‘Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia’, *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1), pp. 20–30.

- Fauzia, F.A., Dongoran, J. and Sundari, O. (2020) ‘Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo SALATIGA’, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), pp. 511–536.
- Fibriyanita, F. (2018) ‘Analisis Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan’, *Jurnal Humaniora Teknologi*, 4(1).
- Giantika, G.G. (2018) ‘Pemanfaatan Vlog Sebagai Komunikasi Interpersonal (Studi Deskriptif Kualitatif Album Ke-7 Endank Soekamti “Soekamti Day”)’, *Jurnal Komunikasi*, 9(1), pp. 15–23.
- Ginting, N.B. (2018) ‘Pengaruhdisiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sekar Mulia Abadi Medan’, *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(02), pp. 130–139.
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hamali, A.Y. and SS, M.M. (2018) ‘Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga’, *CAPS (Center for Academic Publishing Service)* [Preprint].
- Hasibuan, M.S. (2012) ‘Manajemen Sdm’, *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara [Preprint].
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Hasan,2014, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan, Jurnal Aplikasi Bisnis Volume 4 No 2 April,2014
- Hidayat, R. (2021) ‘Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Dimensi*, 10(1), pp. 58–75.
- Ichsan, R.N., Surianta, E. and Nasution, L. (2020) ‘Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal

- Daerah Militer (Ajendum)-I Bukitbarisan Medan', *Jurnal Darma Agung*, 28(2), pp. 187–210.
- Ilahi, D.K., Mukzam, M.D. and Prasetya, A. (2017) 'Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Januari, C.I., Utami, H.N. and Ruhana, I. (2015) 'Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Jufrizan, J. (2017) 'Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Khotimah, H. (2021) 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara'. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Makbul, M. (2021) 'Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian'.
- Mangkunegara, A.A.A.P. and Puspitasari, M. (2015) 'Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA', *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Marayasa, I.N. and Faradila, A. (2019) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia', *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Maulana, H. and Lubis, A. (2020) 'Strategi Komunikasi Internal Pada Bengkel Online Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan', *PANTAREI*, 4(03).
- Muhariani, W. (2022) 'Komunikasi Internal Perusahaan di Masa Pandemi COVID-19', *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(3), pp. 212–227.
- Munthe, K. and Tiorida, E. (2017) 'Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), p. 86. doi:10.35697/jrbi.v3i1.549.
- Nasib, N. and Martin, M. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai', in *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, pp. 423–428.
- Naue, A.S. (2021) 'Pengaruh Semangat Kerja Dan Pemberian Bonus Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Sehat Indah Kota Gorontalo', *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 4(2), pp. 60–74.

- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R. and Barry Gerhart, P.M.W. (2011) 'Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing, Buku 1'.
- Octaviarnis, I. (2021) 'Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap komitmen guru', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), pp. 125–135.
- Pasi, I.R. (2019) 'Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Terhadap Perilaku Masyarakat Pada Bank Syariah', *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 1(2), pp. 189–201.
- Prathomo, J. (2022) 'Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULTENG Cabang Tolitoli: The Influence of Internal Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank SULTENG Tolitoli Branch', *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 1(02), pp. 72–81.
- Putro, E.K.O.P. (2010) 'Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepegawaian Pdam Kota Surabaya'. Universitas Airlangga.
- Rahmisyari, R. (2017) 'Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1), pp. 48–61.
- Ramadanti, D. (2022) 'Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan'. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Riski, E.M. (2021) 'Pengaruh Kompetensi SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan'. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Rizal, S.M. and Radiman, R. (2019) 'Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 117–128.
- Rizki, A. and Suprajang, S.E. (2017) 'Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar', *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), pp. 49–56.
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta

- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
- _____(2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Saleh, A.R. and Utomo, H. (2018) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang’, *Among Makarti*, 11(1).
- Saputra, T. (2019) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru’, *Jurnal Benefita*, 4(2), pp. 316–325.
- Sihombing, F.P. *et al.* (2016) ‘Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Kopi Massa Koktong Lim Ming Pematangsiantar’, *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 4(2), pp. 11–20.
- Sujana, N.P.A.S.P. and Ardana, I.K. (2020) ‘Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan’, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3).
- Susanto, E. (2018) ‘Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir’, *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Sutrisno, E. (2019) ‘Manajemen sumber daya manusia, Cet. 8’, *Jakarta: Kencana* [Preprint].
- Syafrina, N. (2017) ‘Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru’, *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), pp. 1–12.
- Triana, R. (2019) ‘Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Kota Bandung Yang Dipengaruhi Oleh Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Dan Implementasi Pengendalian Internal (Survey Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung)’. Universitas Komputer Indonesia.
- Trihastuti, A.E. (2019) *Komunikasi Internal Organisasi*. Deepublish.
- Utami, R.D. and Purwatmini, N. (2018) ‘Disiplin Kerja Karyawan Produksi Bagian Plastic Injection Pada PT Padma Soode Indonesia’, *Jurnal Administrasi Kantor*, 6(1), pp. 53–62.

- Winata, H. (2019) ‘Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan’.
- Yulandri, Y. and Onsardi, O. (2020) ‘Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), pp. 203–213.

Lampiran 1 :**Kuisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenakan kami memohon Bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yangtelah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabilia, Kabupaten Bone Bolango”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i)

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Indentitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria :

Wanita :

b. Usia :

c. Pendidikan Terakhir :

SD :

Strata 1 :

SMP :

Strata 2 :

SMA/Sederajat :

Strata 3 :

2. Petunjuk pengisian Kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

Keterangan

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER

A. Pernyataan/pertanyaan untuk Variabel Disiplin Kerja (X1);

1. Karyawan yang bekerja bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya;
 - a. Selalu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
 - b. Sering bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
 - c. Kadang-kadang bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
 - d. Jarang bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
 - e. Tidak pernah bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
2. Karyawan yang bekerja tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan perusahaan;
 - a. Selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan perusahaan
 - b. Sering tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan perusahaan
 - c. Kadang-kadang tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan perusahaan
 - d. Jarang tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan perusahaan
 - e. Tidak pernah tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
3. Karyawan yang bekerja hadir tepat pada saat jam kerja dimulai sesuai peraturan perusahaan;
 - a. Selalu hadir tepat pada saat jam kerja dimulai sesuai peraturan perusahaan

- b. Sering hadir tepat pada saat jam kerja dimulai sesuai peraturan perusahaan
 - c. Kadang-kadang hadir tepat pada saat jam kerja dimulai sesuai peraturan perusahaan
 - d. Jarang hadir tepat pada saat jam kerja dimulai sesuai peraturan perusahaan
 - e. Tidak pernah hadir tepat pada saat jam kerja dimulai sesuai peraturan perusahaan
4. Karyawan yang bekerja mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan;
- a. Selalu mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan
 - b. Sering mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan
 - c. Kadang-kadang mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan
 - d. Jarang mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan
 - e. Tidak pernah mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan
5. Karyawan yang bekerja terbiasa menggunakan peralatan kantor secara tepat;
- a. Selalu terbiasa menggunakan peralatan kantor secara tepat
 - b. Sering terbiasa menggunakan peralatan kantor secara tepat
 - c. Kadang-kadang terbiasa menggunakan peralatan kantor secara tepat
 - d. Jarang terbiasa menggunakan peralatan kantor secara tepat
 - e. Tidak pernah terbiasa menggunakan peralatan kantor secara tepat

B. Pernyataan/pertanyaan untuk Variabel Komunikasi Internal (X2);

Komunikasi Vertikal:

1. Pimpinan melakukan komunikasi dengan para karyawan dalam mengevaluasi disetiap pekerjaan;
- a. Selalu melakukan komunikasi dengan para karyawan dalam mengevaluasi disetiap pekerjaan
 - b. Sering melakukan komunikasi dengan para karyawan dalam mengevaluasi disetiap pekerjaan
 - c. Kadang-kadang melakukan komunikasi dengan para karyawan dalam mengevaluasi disetiap pekerjaan

- d. Jarang melakukan komunikasi dengan para karyawan dalam mengevaluasi disetiap pekerjaan
 - e. Tidak pernah melakukan komunikasi dengan para karyawan dalam mengevaluasi disetiap pekerjaan
2. Karyawan melakukan komunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan pekerjaan;
- a. Selalu melakukan komunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan pekerjaan
 - b. Sering melakukan komunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang melakukan komunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan pekerjaan
 - d. Jarang melakukan komunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan pekerjaan
 - e. Tidak pernah melakukan komunikasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan pekerjaan

Komunikasi Horizontal:

- 3. Pimpinan melakukan komunikasi dengan sesama pimpinan terkait koordinasi pekerjaan;
 - a. Selalu melakukan komunikasi dengan sesama pimpinan terkait koordinasi pekerjaan
 - b. Sering melakukan komunikasi dengan sesama pimpinan terkait koordinasi pekerjaan
 - c. Kadang-kadang melakukan komunikasi dengan sesama pimpinan terkait koordinasi pekerjaan
 - d. Jarang melakukan komunikasi dengan sesama pimpinan terkait koordinasi pekerjaan
 - e. Tidak pernah melakukan komunikasi dengan sesama pimpinan terkait koordinasi pekerjaan
4. Karyawan melakukan komunikasi dengan sesama karyawan sebelum aktivitas pekerjaan dilaksanakan;

- a. Selalu melakukan komunikasi dengan sesama karyawan sebelum aktivitas pekerjaan dilaksanakan
- b. Sering melakukan komunikasi dengan sesama karyawan sebelum aktivitas pekerjaan dilaksanakan
- c. Kadang-kadang melakukan komunikasi dengan sesama karyawan sebelum aktivitas pekerjaan dilaksanakan
- d. Jarang melakukan komunikasi dengan sesama karyawan sebelum aktivitas pekerjaan dilaksanakan
- e. Tidak pernah melakukan komunikasi dengan sesama karyawan sebelum aktivitas pekerjaan dilaksanakan

C. Pernyataan/pertanyaan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y);

Jumlah pekerjaan

- 1. Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan;
 - a. Selalu memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan

Kualitas dan Kemampuan

- 2. Karyawan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja;
 - a. Selalu menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
 - b. Sering menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
 - d. Jarang menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
 - e. Tidak pernah menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
- 3. Karyawan memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya;
 - a. Selalu memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya

- b. Sering memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - d. Jarang memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya;
- a. Selalu memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
 - b. Sering memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
 - d. Jarang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
 - e. Tidak pernah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya

Tepat waktu

5. Karyawan yang bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari;
- a. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - b. Sering tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - c. Kadang-kadang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - d. Jarang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - e. Tidak pernah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari

Kehadiran

6. Kehadiran para karyawan sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan;
- a. Selalu sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan
 - b. Sering sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan
 - c. Kadang-kadang sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan
 - d. Jarang sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan

- e. Tidak pernah sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan

Kemampuan kerja sama

7. Adanya saling kerjasama antara karyawan dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan;
- Selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Sering bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Kadang-kadang bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Jarang bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Tidak pernah bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

No Res.	Disiplin Kerja (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	5	5	5	4	23
3	3	4	4	4	3	18
4	5	4	3	4	5	21
5	4	4	3	4	4	19
6	4	5	5	5	4	23
7	3	4	4	4	3	18
8	5	4	3	4	5	21
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	3	4	5	21
11	4	4	3	4	4	19
12	3	5	5	5	3	21
13	5	4	4	4	5	22
14	4	4	3	4	4	19
15	4	5	5	5	4	23
16	3	5	5	5	3	21
17	5	4	4	4	5	22
18	4	4	3	4	4	19
19	3	4	3	4	3	17
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	3	4	4	19
23	3	4	4	4	3	18
24	5	4	3	4	5	21
25	4	4	3	4	4	19

Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
3.413	2.670	3.168	2.670	3.413	15.333
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
1.000	1.000	2.121	1.000	1.000	6.121
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
1.000	1.000	2.121	1.000	1.000	6.121
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
1.000	2.670	3.168	2.670	1.000	10.508
3.413	1.000	2.121	1.000	3.413	10.947
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
1.000	2.670	3.168	2.670	1.000	10.508
3.413	1.000	2.121	1.000	3.413	10.947
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.413	2.670	3.168	2.670	3.413	15.333
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
1.000	1.000	2.121	1.000	1.000	6.121
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378

26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	3	4	4	4	3	18
29	5	4	3	4	5	21
30	4	5	5	5	4	23
31	4	5	5	5	4	23
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	3	4	3	17
34	5	4	3	4	5	21
35	4	5	5	5	4	23
36	4	4	4	4	4	20
37	3	4	3	4	3	17
38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	3	4	5	21
41	4	4	3	4	4	19
42	3	5	5	5	3	21
43	5	4	4	4	5	22
44	4	4	3	4	4	19
45	4	4	4	4	4	20
46	3	4	3	4	3	17
47	5	4	3	4	5	21
48	4	5	5	5	4	23
49	3	4	4	4	3	18
50	5	4	4	4	5	22

3.413	2.670	3.168	2.670	3.413	15.333
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
1.000	1.000	2.121	1.000	1.000	6.121
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.413	2.670	3.168	2.670	3.413	15.333
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
1.000	2.670	3.168	2.670	1.000	10.508
3.413	1.000	2.121	1.000	3.413	10.947
2.189	1.000	1.000	1.000	2.189	7.378
2.189	1.000	2.121	1.000	2.189	8.499
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.413	1.000	1.000	1.000	3.413	9.826
2.189	2.670	3.168	2.670	2.189	12.886
1.000	1.000	2.121	1.000	1.000	6.121
3.413	1.000	2.121	1.000	3.413	10.947

Data Ordinal

No Res.	Komunikasi Internal (X2)				Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	3	4	3	4	14
2	3	4	3	3	13
3	5	4	3	3	15
4	3	4	4	2	13
5	3	3	3	4	13
6	4	4	3	2	13
7	5	4	3	4	16
8	3	3	4	4	14
9	5	3	3	3	14
10	3	4	3	4	14
11	3	3	4	3	13
12	4	5	3	3	15
13	4	3	3	4	14
14	3	4	3	3	13
15	4	3	4	4	15

Succesive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
1.000	2.446	1.000	2.879	7.325
1.000	2.446	1.000	1.920	6.366
3.498	2.446	1.000	1.920	8.864
1.000	2.446	2.346	1.000	6.792
1.000	1.000	1.000	2.879	5.879
2.256	2.446	1.000	1.000	6.702
3.498	2.446	1.000	2.879	9.823
1.000	1.000	2.346	2.879	7.225
3.498	1.000	1.000	1.920	7.418
1.000	2.446	1.000	2.879	7.325
1.000	1.000	2.346	1.920	6.266
2.256	3.914	1.000	1.920	9.090
2.256	1.000	1.000	2.879	7.135
1.000	2.446	1.000	1.920	6.366
2.256	1.000	2.346	2.879	8.481

16	4	4	4	4	16	2.256	2.446	2.346	2.879	9.927
17	4	3	3	4	14	2.256	1.000	1.000	2.879	7.135
18	3	3	3	4	13	1.000	1.000	1.000	2.879	5.879
19	4	3	3	3	13	2.256	1.000	1.000	1.920	6.176
20	3	3	3	5	14	1.000	1.000	1.000	4.103	7.103
21	3	4	4	2	13	1.000	2.446	2.346	1.000	6.792
22	4	4	3	4	15	2.256	2.446	1.000	2.879	8.581
23	3	3	4	4	14	1.000	1.000	2.346	2.879	7.225
24	5	3	4	4	16	3.498	1.000	2.346	2.879	9.722
25	5	3	4	4	16	3.498	1.000	2.346	2.879	9.722
26	5	4	4	4	17	3.498	2.446	2.346	2.879	11.168
27	4	4	4	3	15	2.256	2.446	2.346	1.920	8.968
28	4	4	4	5	17	2.256	2.446	2.346	4.103	11.150
29	4	4	4	5	17	2.256	2.446	2.346	4.103	11.150
30	3	4	3	4	14	1.000	2.446	1.000	2.879	7.325
31	4	3	4	4	15	2.256	1.000	2.346	2.879	8.481
32	4	4	4	3	15	2.256	2.446	2.346	1.920	8.968
33	3	3	4	4	14	1.000	1.000	2.346	2.879	7.225
34	5	4	5	5	19	3.498	2.446	3.598	4.103	13.644
35	4	5	4	5	18	2.256	3.914	2.346	4.103	12.618
36	4	4	4	5	17	2.256	2.446	2.346	4.103	11.150
37	4	4	3	4	15	2.256	2.446	1.000	2.879	8.581
38	5	5	5	5	20	3.498	3.914	3.598	4.103	15.112
39	4	4	4	5	17	2.256	2.446	2.346	4.103	11.150
40	5	4	5	5	19	3.498	2.446	3.598	4.103	13.644
41	4	4	4	5	17	2.256	2.446	2.346	4.103	11.150
42	4	5	3	4	16	2.256	3.914	1.000	2.879	10.049
43	5	4	5	5	19	3.498	2.446	3.598	4.103	13.644
44	4	4	4	5	17	2.256	2.446	2.346	4.103	11.150
45	4	4	4	5	17	2.256	2.446	2.346	4.103	11.150
46	4	4	3	4	15	2.256	2.446	1.000	2.879	8.581
47	5	4	5	5	19	3.498	2.446	3.598	4.103	13.644
48	4	5	4	5	18	2.256	3.914	2.346	4.103	12.618
49	4	4	3	4	15	2.256	2.446	1.000	2.879	8.581
50	5	4	5	5	19	3.498	2.446	3.598	4.103	13.644

Data Ordinal

No Res.	Kinerja Karyawan (Y)							Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	
1	4	5	4	4	4	5	4	30
2	4	5	4	3	4	5	4	29
3	4	5	4	3	4	5	4	29

4	4	4	5	2	4	4	5	28
5	5	4	4	4	5	4	4	30
6	4	4	5	2	4	4	5	28
7	4	5	4	4	4	5	4	30
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	4	4	3	5	4	4	29
12	5	5	4	3	5	5	4	31
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	3	4	3	4	3	4	25
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	5	4	4	4	5	4	30
18	3	3	4	4	3	3	4	24
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	5	5	5	3	5	5	31
21	4	4	5	2	4	4	5	28
22	4	3	4	4	4	3	4	26
23	3	4	4	4	3	4	4	26
24	5	4	4	4	5	4	4	30
25	3	4	4	4	3	4	4	26
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	3	3	4	4	3	25
28	4	4	5	5	4	4	5	31
29	4	4	5	5	4	4	5	31
30	4	3	4	4	4	3	4	26
31	3	4	4	4	3	4	4	26
32	4	4	3	3	4	4	3	25
33	3	4	4	4	3	4	4	26
34	5	4	4	5	5	4	4	31
35	5	4	5	5	5	4	5	33
36	5	4	4	5	5	4	4	31
37	4	5	3	4	4	5	3	28
38	5	4	5	5	5	4	5	33
39	5	4	4	5	5	4	4	31
40	5	5	4	5	5	5	4	33
41	4	5	3	5	4	5	3	29
42	5	4	5	4	5	4	5	32
43	5	4	4	5	5	4	4	31
44	4	4	3	5	4	4	3	27
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	5	4	4	4	5	4	4	30
47	5	4	4	5	5	4	4	31
48	4	4	3	5	4	4	3	27

49	5	4	5	4	5	4	5	32
50	5	4	4	5	5	4	4	31

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total
2.275	4.013	2.436	2.879	2.275	4.013	2.436	20.325
2.275	4.013	2.436	1.920	2.275	4.013	2.436	19.366
2.275	4.013	2.436	1.920	2.275	4.013	2.436	19.366
2.275	2.521	3.867	1.000	2.275	2.521	3.867	18.325
3.598	2.521	2.436	2.879	3.598	2.521	2.436	19.990
2.275	2.521	3.867	1.000	2.275	2.521	3.867	18.325
2.275	4.013	2.436	2.879	2.275	4.013	2.436	20.325
2.275	2.521	2.436	2.879	2.275	2.521	2.436	17.342
1.000	1.000	1.000	1.920	1.000	1.000	1.000	7.920
2.275	2.521	2.436	2.879	2.275	2.521	2.436	17.342
3.598	2.521	2.436	1.920	3.598	2.521	2.436	19.031
3.598	4.013	2.436	1.920	3.598	4.013	2.436	22.014
2.275	2.521	2.436	2.879	2.275	2.521	2.436	17.342
2.275	1.000	2.436	1.920	2.275	1.000	2.436	13.340
2.275	2.521	2.436	2.879	2.275	2.521	2.436	17.342
2.275	2.521	2.436	2.879	2.275	2.521	2.436	17.342
2.275	4.013	2.436	2.879	2.275	4.013	2.436	20.325
1.000	1.000	2.436	2.879	1.000	1.000	2.436	11.750
1.000	1.000	1.000	1.920	1.000	1.000	1.000	7.920
1.000	4.013	3.867	4.103	1.000	4.013	3.867	21.862
2.275	2.521	3.867	1.000	2.275	2.521	3.867	18.325
2.275	1.000	2.436	2.879	2.275	1.000	2.436	14.299
1.000	2.521	2.436	2.879	1.000	2.521	2.436	14.793
3.598	2.521	2.436	2.879	3.598	2.521	2.436	19.990
1.000	2.521	2.436	2.879	1.000	2.521	2.436	14.793
2.275	2.521	2.436	2.879	2.275	2.521	2.436	17.342
2.275	2.521	1.000	1.920	2.275	2.521	1.000	13.512
2.275	2.521	3.867	4.103	2.275	2.521	3.867	21.428
2.275	2.521	3.867	4.103	2.275	2.521	3.867	21.428
2.275	1.000	2.436	2.879	2.275	1.000	2.436	14.299
1.000	2.521	2.436	2.879	1.000	2.521	2.436	14.793
2.275	2.521	1.000	1.920	2.275	2.521	1.000	13.512
1.000	2.521	2.436	2.879	1.000	2.521	2.436	14.793
3.598	2.521	2.436	4.103	3.598	2.521	2.436	21.214
3.598	2.521	3.867	4.103	3.598	2.521	3.867	24.076
3.598	2.521	2.436	4.103	3.598	2.521	2.436	21.214
2.275	4.013	1.000	2.879	2.275	4.013	1.000	17.454
3.598	2.521	3.867	4.103	3.598	2.521	3.867	24.076
3.598	2.521	2.436	4.103	3.598	2.521	2.436	21.214
3.598	4.013	2.436	4.103	3.598	4.013	2.436	24.197
2.275	4.013	1.000	4.103	2.275	4.013	1.000	18.678
3.598	2.521	3.867	2.879	3.598	2.521	3.867	22.852
3.598	2.521	2.436	4.103	3.598	2.521	2.436	21.214
2.275	2.521	1.000	4.103	2.275	2.521	1.000	15.695

3.598	4.013	3.867	4.103	3.598	4.013	3.867	27.059
3.598	2.521	2.436	2.879	3.598	2.521	2.436	19.990
3.598	2.521	2.436	4.103	3.598	2.521	2.436	21.214
2.275	2.521	1.000	4.103	2.275	2.521	1.000	15.695
3.598	2.521	3.867	2.879	3.598	2.521	3.867	22.852
<u>3.598</u>	<u>2.521</u>	<u>2.436</u>	<u>4.103</u>	<u>3.598</u>	<u>2.521</u>	<u>2.436</u>	<u>21.214</u>

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	24.0	24.0	24.0
	4.00	22	44.0	44.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	72.0	72.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	40.0	40.0	40.0
	4.00	16	32.0	32.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	72.0	72.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	24.0	24.0	24.0
	4.00	22	44.0	44.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	28.0	28.0	28.0
	4.00	24	48.0	48.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	30.0	30.0	30.0
	4.00	30	60.0	60.0	90.0
	5.00	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	42.0	42.0
	4.00	23	46.0	88.0
	5.00	6	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0
	3.00	9	18.0	24.0
	4.00	22	44.0	68.0
	5.00	16	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Frequency Table**Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0
	4.00	25	50.0	66.0
	5.00	17	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.0	12.0
	4.00	33	66.0	78.0
	5.00	11	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	31	62.0	62.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	9	18.0	18.0	24.0
	4.00	22	44.0	44.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	25	50.0	50.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.0	12.0	12.0
	4.00	33	66.0	66.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1.7					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	31	62.0	62.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	-.008	-.086	-.008	1.000**	.597**
	Sig. (2-tailed)		.957	.552	.957	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	-.008	1	.846**	1.000**	-.008	.781**
	Sig. (2-tailed)	.957		.000	.000	.957	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	-.086	.846**	1	.846**	-.086	.699**
	Sig. (2-tailed)	.552	.000		.000	.552	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	-.008	1.000**	.846**	1	-.008	.781**
	Sig. (2-tailed)	.957	.000	.000		.957	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	-.008	-.086	-.008	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000	.957	.552	.957		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.597**	.781**	.699**	.781**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.712	5

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.214	.422**	.334*	.715**
	Sig. (2-tailed)		.136	.002	.018	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.214	1	.145	.197	.556**
	Sig. (2-tailed)	.136		.317	.170	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.422**	.145	1	.494**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.002	.317		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.334*	.197	.494**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.018	.170	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.715**	.556**	.746**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.634	4

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.209	.262	.323*	1.000**	.209	.262	.740**
	Sig. (2-tailed)		.145	.066	.022	.000	.145	.066	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	.209	1	.098	.167	.209	1.000**	.098	.618**
	Sig. (2-tailed)	.145		.497	.248	.145	.000	.497	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.3	Pearson Correlation	.262	.098	1	.055	.262	.098	1.000**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.066	.497		.704	.066	.497	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.4	Pearson Correlation	.323*	.167	.055	1	.323*	.167	.055	.479**
	Sig. (2-tailed)	.022	.248	.704		.022	.248	.704	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.5	Pearson Correlation	1.000**	.209	.262	.323*	1	.209	.262	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.145	.066	.022		.145	.066	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.6	Pearson Correlation	.209	1.000**	.098	.167	.209	1	.098	.618**
	Sig. (2-tailed)	.145	.000	.497	.248	.145		.497	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.7	Pearson Correlation	.262	.098	1.000**	.055	.262	.098	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.066	.497	.000	.704	.066	.497		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.740**	.618**	.623**	.479**	.740**	.618**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.752	7

Lampiran 5

KORELASI ANTAR VARIABEL X

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Correlations	
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.211
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
X2	Pearson Correlation	.211	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

Lampiran 6:**HASIL UJI HIPOTESIS**

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.541 ^a	.357	.323	3.40284

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	112.791	9.741	.000 ^b
	Residual	47	11.579		
	Total	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.163	2.247	4.078	.000
	X1	.221	.172	.262	.004
	X2	.769	.200	.484	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.78	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80



**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 : 4149/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VI/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Davinci Airindo Boneva

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 : Fitria Y. Tona

NIM : E2119064

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA

Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+

PT.Davincy Airindo
EVA

Bone Bolango, Gorontalo 96123 telp.0852-4001-3539

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor :

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irwan Hala

Jabatan : Manager

Nama perusahaan : PT.Davincy airindo

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Fitria Y Tona

Nim : E2119064

Program Studi : Manajemen-FakultasEkonomi

Universitas : Universitas Icshan Gorontalo

Bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT.davincy airindo dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Davincy Airindo Boneva Tilongkabila Kabupaten Tilongkabila"

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini untuk dapat digunakan dengan seperlunya.

Gorontalo 7 November 2022


Irwan Hala



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 030/SPR/FE-UNISAN/II/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
 NIDN : 09281169010
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Fitria Y. Tona
 NIM : E2119064
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Davincy Airindo Boneva Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 25%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, 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.

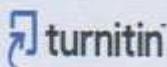
Gorontalo, 28 Februari 2023

Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M, SE., M.Si
 NIDN. 0913088503



Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin



PAPER NAME

E2119064+FTRIA Y.TONA+SKRIPSI.docx Fitria y Tona

AUTHOR

WORD COUNT

16490 Words

CHARACTER COUNT

106375 Characters

PAGE COUNT

98 Pages

FILE SIZE

228.0KB

SUBMISSION DATE

Feb 21, 2023 12:13 PM GMT+8

REPORT DATE

Feb 21, 2023 12:15 PM GMT+8

● 25% Overall Similarity

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

- 22% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 5% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 20 words)

BIODATA MAHASISWA

I. IDENTITAS

Nama	: FITRIA Y TONA	
NIM	: E2119064	
Tempat/Tanggal Lahir : Gorontalo, 16 februari 2002		
Jenis Kelamin	: Perempuan	
Agama	: Islam	
Alamat	: Kodelidu kec. Telaga biru, kab. Gorontalo	
Fakultas/Prodi	: Fakultas Ekonomi / Manajemen	
Jenjang	: S1	
No Handphone	: 0852-1187-1845	
Judul Skripsi	: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango	

II. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. SDN NEGERI 18 TELAGA BIRU : TAHUN 2008 – TAHUN 2013
2. SMP NEGERI 3 TELAGA BIRU : TAHUN 2013 – TAHUN 2016
3. SMA NEGERI 1 TAPA : TAHUN 2016 – TAHUN 2019