

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PENYELENGGARAAN
TERMINAL TIPE B PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

IHSAN DHANA PUTRA
1902120351



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IHSAN DHANA PUTRA
NPM : 1902120351

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PENYELENGGARAAN TERMINAL TIPE B
PROVINSI ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IHSAN DHANA PUTRA
NPM : 1902120351

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PENYELENGGARAAN TERMINAL TIPE B
PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 12 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 26 Februari 2022

Yang Menyatakan



IHSAN DHANA PUTRA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : IHSAN DHANA PUTRA
NPM : 1902120351
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PENYELENGGARAAN TERMINAL TIPE B PROVINSI ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 26 Februari 2022



Yang Menyatakan,

IHSAN DHANA PUTRA

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, karena Allah telah memberikan kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat beserta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad Saw yang telah merubah pola pikir manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan.

Berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis telah dapat menyusun Karya Ilmiah/Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh"**. Skripsi ini merupakan beban studi untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami kesulitan-kesulitan disebabkan karena kurangnya ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam menyusun sebuah karya ilmiah. Akan tetapi berkat bantuan dan dorongan dari semua pihak semua kesulitan dapat diatasi dan akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Dalam kesempatan ini sudah selayaknya juga penulis mengucapkan terima kasih dan pengKomunikasian yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda Isnaldi Dahlan dan Rosdiana yang telah mendidik, mengasuh, membimbing dengan penuh doa dan kasih sayang serta telah berkorban dan memberi dorongan untuk penulis agar terus optimis menuntut ilmu.

2. Yang terhormat Bapak Drs Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Pebimbing I penulis Universitas Muhammadiyah Aceh .
3. Yang terhormat Ibu Suryani Murad SE,M.Si sebagai ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Yang terhormat Ibu Tuwisna,SE.MM sebagai ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi
5. Yang terhormat Ibu Hj. Nadiya,SE.,M.Si sebagai pembimbing kedua yang telah banyak mencurahkan waktu dalam membimbing dan mengarahkan penulis dengan penuh keikhlasan.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, atas bimbingan ilmunya selama penulis menempuh studi.
7. Seluruh staf pengajar dan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Seluruh pegawai pada **UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh** yang telah membantu kelancaran penelitian skripsi ini. Terima kasih untuk segala kritikan dan saran serta bantuannya.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan sehingga skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan kritikan yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini pada penelitian dimasa yang akan datang.

Akhirnya kepada Allah SWT kita meminta pertolongan, mudah-mudahan kita selalu mendapat syafaat-Nya. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 19 Januari 2022

Ihsan Dhana Putra

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	20
2.1.3 Komunikasi.....	21
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	21
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	22
2.1.3.3 Indikator Komunikasi.....	23
2.1.4 Komitmen	24
2.1.4.1 Pengertian Komitmen.....	24
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	27
2.1.4.3 Indikator Komitmen	28
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	30
2.3 Kerangka Pemikiran.....	33
2.4 Hipotesis Penelitian.....	34
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian.....	35
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	35
3.1.2 Jenis Penelitian.....	35
3.1.3 Horizin Waktu	35
3.1.4 Unit Analisis.....	36

3.1.5 Lokasi dan Objek Penelitian	36
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.2.1 Populasi Penelitian	37
3.2.2 Sampel	37
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.1 Sumber Data Penelitian	38
3.3.2 Metode Pengumpulan Data	38
3.3.3 Skala Pengukuran Data	39
3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	40
3.5 Tehnik Analisis Data	41
3.6 Pengujian Data	42
3.6.1 Pengujian Instrumen	42
3.6.1.1 Pengujian Validitas	42
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	42
3.6.2 Pengujian Asumsi klasik	43
3.6.2.1 Normalitas	43
3.6.2.2 Multikolinearitas	44
3.6.2.3 Heteroskedastisitas	44
3.7 Pengujian Hipotesis	45
3.7.1 Uji t (Individual/Parsial)	45
3.7.2 Uji f (Simultan)	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Capella Peunayong Banda Aceh	47
4.1.1 Profil UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh	47
4.2 Karakteristik Responden	49
4.3 Uji Reliabilitas	50
4.4 Pengujian Validitas	51
4.5 Analisis Kinerja Pegawai	53
4.6 Analisis Disiplin Kerja	54
4.7 Analisis Komunikasi	56
4.8 Analisis Komitmen	58
4.9 Hasil Analisis Linear Berganda	60
4.10 Pengujian Hipotesis	62
4.10.1 Hasil Uji t	62
4.10.2 Hasil Uji F (Secara Serentak)	63
4.10.3 Uji Asumsi Klasik	63
4.10.3.1 Normalitas	64
4.10.3.2 Heteroskedastisitas	64
4.10.3.3 Multikolinearitas	65
4.11 Implikasi Penelitian	66

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan..... 67

5.2 Saran..... 68

DAFTAR PUSTAKA..... 69

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I-1 Pernyataan Disiplin Kerja	3
Tabel I-2 Pernyataan Komunikasi.....	4
Tabel I-3 Pernyataan Komitmen	5
Tabel II-1 PenelitianTerdahulu	32
Tabel III-2 Proses Kegiatan Penelitian	36
Tabel III-2 Skala Pengukuran Data.....	40
Tabel III-3 Definisi Operasional dan Variabel.....	40
Tabel IV-1 Data Karakteristik Responden.....	49
Tabel IV-2 Reliabilitas Variabel Penelitian	51
Tabel IV-3 Hasil Uji Validitas	52
Tabel IV-4 Indikator Kinerja Pegawai.....	53
Tabel IV-5 Indikator Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV-6 Indikator Komunikasi.....	56
Tabel IV-7 Indikator Komitmen	58
Tabel IV-8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	60
Tabel IV-9 <i>Analisis Of Variance</i> (ANOVA)	63
Tabel IV-10 Nilai VIF.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar IV-1 Normalitas.....	64
Gambar IV-2 Heteroskedastisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I : Kuisisioner	72
Lampiran II : Tabulasi Data.....	75
Lampiran III : Karakteristik Responden	78
Lampiran IV : Frekuensi Variabel	79
Lampiran V : Uji Validitas dan Reliabilitas	83
Lampiran VI : Regresi Linier Berganda.....	87
Lampiran VII : Uji Asumsi Klasik	88
Lampiran VIII: Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%.....	89
Lampiran IX : Nilai T Tabel	90
Lampiran X : Nilai-nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%.....	91

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PENYELENGGARAAN
TERMINAL TIPE B PROVINSI ACEH**

IHSAN DHANA PUTRA
1902120351

Pembimbing 1 : Drs Tarmizi Gadeng, SE, M.Si,MM
Pembimbing 2 : Hj. Nadiya, SE.M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh. Objek penelitian adalah pegawai pada UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 119 responden. Sampel penelitian ini 92 orang responden dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja, komunikasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh.

Kata Kunci : *Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Komitmen*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. (Jufrizen, 2015,). Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja pegawai.

Salah Satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Sebagai seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas pegawai haruslah sesuai dengan kebutuhan pegawai dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan

perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memberikan hal baik dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai. 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 karena itu bentuk komunikasi sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai.

Definisi Komitmen Organisasi yakni istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya, komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Hal inilah yang terjadi pada UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh, dimana komitmen pada pegawai belum terlihat baik, dikarenakan kurangnya kesungguhan dalam bekerja. Maka dari itu, pentingnya komitmen organisasi itu ditanamkan pada setiap pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan/instansi. Dengan terciptanya komitmen organisasi yang baik, maka faktor yang menjadi pendukung yakni disiplin. Satu hal yang harus diperhatikan bersama, faktor Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi agar dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Jadi, manusia dapat dipandang

sebagai factor penentu, karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil survei dan wawancara yang dilakukan pada Tanggal 27 Oktober 2021 terhadap 18 orang pegawai mengenai variabel disiplin kerja diperoleh bahwa pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh yaitu mengenai keseriusan dalam bekerja dan juga tidak teratur dalam masuk jam kerja yang dapat mempengaruhi target dari selesainya pekerjaan yang diberikan. Untuk lebih jelas perhatikan Tabel I.1 berikut:

Tabel I.1
Pernyataan Disiplin

No	Item	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	8	44%	10	56%
2.	Pimpinan saya memiliki disiplin dan rutin memberikan saran dan arahan kepada semua pegawai	8	44%	10	56%
3.	Dengan adanya sanksi hukuman membuat saya lebih meningkatkan disiplin kerja di kantor	8	44%	10	56%
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	6	33%	12	67%
5.	Saya memiliki ide tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya	5	28%	13	72%

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel I.1 di atas diperoleh bahwa Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya diperoleh 8 orang atau sebesar 44%, Pimpinan saya memiliki disiplin dan rutin memberikan saran dan arahan kepada semua pegawai diperoleh 8 orang atau sebesar 44%, Dengan adanya sanksi hukuman membuat saya lebih meningkatkan disiplin kerja di kantor diperoleh 8

orang atau sebesar 44%, Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan diperoleh 6 orang atau sebesar 33%, dan Saya memiliki ide tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya diperoleh 5 orang atau sebesar 28%.

Kemudian mengenai variabel komunikasi diperoleh bahwa sering terjadinya ketidakcocokan dalam berkomunikasi. Masalah yang terjadi di perusahaan dalam hal kinerja pegawai adalah kinerja tersebut belum optimal dan belum sesuai dengan keinginan perusahaan dimana pegawai belum bisa melaksanakan tugas nya karena komunikasi yang dilaksanakan selama ini antara pimpinan dan pegawai belum terjalin dengan baik. Terlihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada pegawai masih kurang jelas, tidak adanya umpan balik yang spesifik antara pimpinan dan bawahan yang membuat tujuan ataupun penyelesaian akhir pekerjaan tidak dapat tercapai. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan komunikasi yang jelas dan efektif dalam perusahaan. Untuk lebih jelas perhatikan Tabel I.2 berikut ini:

Tabel I.2
Pernyataan Komunikasi

No	Item	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan dan kemampuan saya	5	28%	12	72%
2.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja	7	39%	11	61%
3.	Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim	17	94%	1	6%
4.	Saya memahami setiap tugas yang diberikan kepada saya	5	28%	12	72%
5.	Saya merasa senang bila pekerjaan saya sesuai harapan pimpinan	18	100%	0	0%

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel I.2 di atas diperoleh bahwa Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan dan kemampuan saya diperoleh 5 orang atau

sebesar 28%, Saya dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja diperoleh 7 orang atau sebesar 39%, Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim diperoleh 17 orang atau sebesar 94%, Saya memahami setiap tugas yang diberikan kepada saya diperoleh 5 orang atau sebesar 28%, Saya merasa senang bila pekerjaan saya sesuai harapan pimpinan diperoleh 18 orang atau sebesar 100%.

Selanjutnya mengenai variabel komitmen hasil wawancara yang diperoleh adalah komitmen organisasi dan juga disiplin kerja yang terlihat pada pegawai di instansi tersebut masih terbilang kurang baik, dimana ada beberapa pegawai yang terlihat kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja, tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya, dimana kinerja itu adalah suatu peran penting yang harus dimiliki perusahaan/instansi. Jika kinerja pegawai terbilang kurang baik, maka perusahaan/instansi akan mengalami kendala dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi. Untuk lebih jelas perhatikan Tabel I.3 berikut ini:

Tabel I.3
Pernyataan Komitmen

No	Item	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Saya berkeinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan dan tujuan	8	44%	10	56%
2.	Saya berkeinginan mempertahankan kinerja saya dengan baik	11	61%	7	39%
3.	Saya merasa bangga telah menjadi bagian dari pegawai kantor ini	8	44%	10	56%

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel I.3 di atas diperoleh bahwa Saya berkeinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan dan tujuan diperoleh 8 orang atau sebesar 44%, Saya berkeinginan mempertahankan kinerja saya dengan baik

diperoleh 11 orang atau sebesar 61%, Saya merasa bangga telah menjadi bagian dari pegawai kantor ini 8 orang atau sebesar 44%.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diungkapkan di atas, maka perumusan masalah dapat penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh
3. Seberapa besar pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam rumusan masalah yang telah diungkapkan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian pada pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh, diharapkan berguna secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat teoritis:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi dan menambah wawasan bagi akademik serta menjadi bahan rujukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai
 - b. Dengan adanya hasil penelitian ini, maka teori yang digunakan dapat dibuktikan kebenaran maupun kelemahannya.

2. Manfaat praktis:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh sebagai bahan pemikiran pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh dapat mempertimbangkan adanya kebijakan baru terkait disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi peneliti.
Sebagai wadah dalam melakukan sesuatu yang baru di bidang penelitian Sumber Daya Manusia.

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini hanya meneliti variabel disiplin kerja, komunikasi komitmen dan kinerja pegawai. Artinya penelitian ini tidak meneliti semua faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian ini mengamati pegawai, yaitu pegawai pada UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Samsudin (2018: 83) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang telah di capai dari yang telah dilakukan, dengan kata keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Menurut Robbins (2016:206) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.” Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastiohadiwiryo (2017:26) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Menurut Simamora (2016:339) kinerja karyawan bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Gomes (2017:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:160)

merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Hasibuan (2016:160) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Rivai (2017:326) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Sementara Hakim (2017:44) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kualitas kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Samsuddin (2018:79) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor individu, faktor yang mempengaruhi untuk bergantung pada orang lain, dengan dimensi :
 - a) Kemampuan
 - b) Kreatifitas
 - c) Inovasi
 - d) Inisiatif
 - e) Kemauan
 - f) Kepercayaan diri
 - g) Motivasi
 - h) Serta komitmen individu
2. Faktor Organisasi, faktor yang berhubungan dengan orang-orang yang bekerja sama dalam pencapaian tujuan, dengan dimensi :
 - a) Kejelasan tujuan
 - b) Kompensasi yang diberikan
 - c) Kepemimpinan
 - d) Fasilitas kerja/infrastruktur
 - e) Proses organisasi
 - f) Kultur kerja dalam organisasi
3. Faktor sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi :
 - a) Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim
 - b) Kepercayaan terhadap sesama anggota tim
 - c) Kesenjangan dan kekompakan anggota tim
 - d) Serta keamanan”.

Menurut Robbins (2016:206) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu :

- a. Hasil Kerja
Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur dengan dihitung kuantitas dan kualitasnya. Misalnya kuantitas dari hasil kerja seorang buruh pabrik sepatu adalah berapa banyak pasang sepatu yang dihasilkan dalam masa penilaian dibagi dengan jumlah hari dalam penilaian. Kualitasnya adalah seberapa baik sepatu yang dihasilkan atau apakah sepatu-sepatu itu memenuhi standar kualitas produksi atau tidak.
- b. Perilaku Kerja
Seorang karyawan ketika berada ditempat kerjanya memiliki dua perilaku, yakni perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku

yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya cara berbicara, cara berjalan dan cara lainnya yang berhubungan dengan perilaku pribadi. Sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan disiplin dalam bekerja.

c. Sifat Pribadi yang Berhubungan Dengan Pekerjaan

Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan adalah sifat pribadi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan berkembang ketika dewasa. Untuk melaksanakan sesuatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misalnya seorang pramusaji restoran disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor dan wajahnya selalu ceria ketika melayani pelanggan.

Menurut Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2017:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut. Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Tiffin (2015:190-191), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”. Menurut

Sastiohadiwiryono (2017:261), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap karyawan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Samsuddin (2018: 83) “indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of Work), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees), berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.
3. Inisiatif (Initiative), mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (Capability), diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui

pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (Communication), merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantar para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan”.

Indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2016:206) adalah:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang sesuai dengan perintah.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Rivai (2017:43) Indikator untuk mengukur kinerja

karyawan secara individu ada tujuh indikator, yaitu

1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan

7. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Mangkunegara (2017:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Disiplin Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan arti kosa kata disiplin adalah tata tertib dan ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib. Sementara disiplin menurut Gouzali (2015 : 284) adalah pelatihan khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Rivai (2017; 444) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam manajemen SDM (sumber daya manusia) pembahasan disiplin karyawan berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus di taati oleh para anggotanya. Dengan demikian disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan perkataan lain disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan berusaha bekerja dan meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2017 : 305).

Setiyawan dan Waridin (2014:45), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu :

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2016:511) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Ada dua pendekatan pada disiplin :

- a. Pendekatan Disiplin yang positif. Pendekatan disiplin yang positif bergantung pada filosofi bahwa pelanggaran adalah tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa hukuman. Dalam pendekatan ini, para manajer berfokus pada pencarian fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Berikut adalah empat langkah menuju disiplin yang positif :

- 1) **Konseling.** Tujuan dari tahap ini adalah meningkatkan kesadaran karyawan akan kebijakan dan peraturan organisasional. Sering kali, orang-orang hanya perlu dibuat sadar akan peraturan, dan pengetahuan akan tindakan-tindakan disiplin dapat mencegah pelanggaran. Konseling dari seorang supervisor dalam unit kerja juga dapat memiliki pengaruh yang positif.
- 2) **Dokumentasi tertulis.** Apabila karyawan gagal mengoreksi perilakunya konferensi kedua menjadi perlu. Jika tingkat pertama mengambil bentuk sebagai sebuah percakapan antara supervisor dan karyawan, tingkat ini didokumentasikan dalam bentuk tertulis. Sebagai bagian dari tahap ini, karyawan dan supervisor mengembangkan solusi-solusi tertulis untuk mencegah timbulnya masalah-masalah yang lebih lanjut.
- 3) **Peringatan terakhir.** Ketika karyawan tidak mengikuti solusi-solusi tertulis yang dikemukakan dalam langkah kedua, diadakan konferensi peringatan terakhir. Dalam konferensi tersebut, supervisor menekankan pentingnya pengoreksian tindakan yang tidak pantas kepada karyawan. Beberapa perusahaan memberikan hari libur untuk membuat keputusan, di mana karyawan diberi satu hari libur yang dibayar untuk mengembangkan rencana tindakan yang tegas dan tertulis guna memperbaiki perilaku-perilaku yang menyusahkan. Hari libur untuk membuat keputusan ini digunakan untuk menekankan keseriusan masalah dan ketetapan hati manajer untuk melihat diubahnya perilaku tersebut.
- 4) **Pemberhentian.** Apabila karyawan tersebut gagal untuk mengikuti rencana tindakan yang dikembangkan dan tetap ada masalah yang lebih lanjut, supervisor memberhentikan karyawan tersebut.

Keunggulan dari pendekatan yang positif pada disiplin ini berfokus pada penyelesaian masalah. Kesulitan yang paling besar pada pendekatan yang positif pada disiplin adalah banyaknya jumlah pelatihan yang dibutuhkan oleh para supervisor dan manajer untuk menjadi konselor-konselor yang efektif, dan membutuhkan lebih banyak waktu dalam kedudukan sebagai supervisor daripada pendekatan disiplin progresif.

- b. **Pendekatan Disiplin Progresif.** Seperti pendekatan yang lain, disiplin progresif menggabungkan serangkaian langkah, di mana setiap langkah menjadi lebih keras secara progresif dan dirancang untuk mengubah perilaku karyawan yang tidak pantas. Suatu sistem disiplin progresif yang umum, dan sebagian besar prosedur disiplin progresif menggunakan teguran-teguran verbal dan tertulis serta penskorsan sebelum pemecatan. Di perusahaan manufaktur, kelalaian untuk meminta izin ketika seorang karyawan tidak hadir kerja dapat menimbulkan penskorsan setelah pelanggaran ketiga dalam satu tahun. Penskorsan mengirimkan pesan yang kuat kepada seorang karyawan bahwa perilaku pekerjaan yang tidak diinginkan harus diubah, atau mungkin sekali akan terjadi pemberhentian. Pendekatan progresif memberikan peluang pada seorang karyawan untuk mengoreksi, kekurangan sebelum dipecat. Dengan mengikuti urutan progresif tersebut akan memastikan bahwa baik sifat maupun keseriusan

masalah dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan. Tidak semua langkah dalam prosedur disiplin progresif dituruti dalam setiap kasus. Beberapa pelanggaran yang serius dibebaskan dan prosedur progresif dan mungkin berakhir pada pemberhentian dengan segera.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan pemaparan di atas maka Hasibuan (2016 : 193) mengambil kesimpulan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Rivai (2017 : 444) Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Rivai adalah sebagai berikut para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia t:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak Individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan indisipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam dunia pekerjaan, banyak ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja di perusahaan. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017:76), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Jam kerja. Jam kerja adalah jam datang pegawai ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Izin pegawai. Izin bagi pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, naik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi pegawai yang mengambil cuti.
- c. Absensi pegawai. Absensi pegawai adalah tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para pegawai ditempat kerja.

Menurut Siagian (2016:56) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para pegawai memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan yang pasti dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-

ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai yang tidak berubah ubah karena situasi dan kondisi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam mengenai pelanggaran disiplin kerja.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam artian jarak fisik, tetapi mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194), indikator disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja yang baik. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
4. Ketaatan Pada Peraturan, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan

semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan indiscipliner karyawan akan berkurang.

5. Etika Kerja, hubungan kemanusiaan yang harmonis ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis”

Menurut Harlie (2016:11) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu.
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran.
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja.
4. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien.
5. Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya.
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi.
7. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas.
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Ganyang (2018:207) komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi. Sedangkan menurut Arizal, Sutopo, Rahmasari (2017:235) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator.” Menurut Harahap & Amanah (2018:292) “komunikasi merupakan proses pembentukan makna diantara dua orang atau lebih”. Menurut Effendi (2018: 188) “komunikasi ialah kapasitas individu atau

kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain”.

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

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Komunikasi bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi yang sesuai dengan tujuannya. Namun tidak semua proses komunikasi berjalan sesuai yang diharapkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi komunikasi. Menurut Rohman (2018:201) “ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yakni:

1. Faktor Penghambat, yaitu
 - a) Perbedaan persepsi atau pandangan antara komunikator dengan komunikan, dan masing-masing mempertahankan persepsinya
 - b) Perbedaan status sosial antara komunikator dan komunikan, sehingga harus ada kejelasan hubungan kemitraan
 - c) Perbedaan kepentingan antara komunikator dan komunikan menyakut kepentingan pribadi.
 - d) Perbedaan bahasa antara komunikator dan komunikan dan keduanya tidak saling memahami.
 - e) Situasi dan kondisi yang kurang kondusif, seperti komunikasi antara dua orang yang dilakukan ditempat yang sama
 - f) Suasana hati yang kurang mendukung, misalnya panik, kecewa, dan sebagainya.
 - g) Komunikasi dengan melalui dua cara, misalkan komunikasi verbal dan non verbal antara orang yang secara fisik normal dengan orang yang tunarungu.
 - h) Kekakuan komunikan yang disebabkan banyak faktor, salah satu contohnya karena ada unsur permusuhan
 - i) Ketidakpercayaan komunikan terhadap orang yang berposisi sebagai komunikator.

- j) Jarak yang terlalu jauh dan tidak ada alat yang dapat membantu terjadinya komunikasi.
- 2. Faktor Penunjang, yaitu
 - b) Persamaan bahasa
 - c) Ketenangan dan ketentruman
 - d) Kejujuran, lemah lembut, dan perangai yang baik
 - e) Komunikasi yang konsisten antara yang verbal dengan yang non verbal, melihat situasi dan kondisi yang sebaik-baiknya
 - f) Saling percaya
 - g) Memiliki kesamaan kepentingan
 - g) Adanya keseimbangan pengetahuan
 - h) Adanya kesamaan persepsi antara komunikator dan komunikan”.

Sedangkan menurut Ganyang (2018:212) ada tiga faktor yang mempengaruhi komunikasi, yakni :

- 1. Penyampai
 - a) Pengetahuan dan keterampilan penyampai
 - b) Sikap penyampai
 - c) Kondisi fisik penyampai
 - d) Kondisi kesehatan dan mental penyampai
- 2. Penerima
 - a) Pengetahuan dan keterampilan bersama
 - b) Sikap penerima
 - c) Kondisi fisik penerima
 - d) Kondisi kesehatan dan mental penerima
- 3. Faktor lain
 - a) Suasana lingkungan saat berkomunikasi langsung
 - b) Media komunikasi yang digunakan”.

2.1.3.3 Indikator Komunikasi

Dalam memahami komunikasi perlu mengetahui apa saja yang menjadi indikator-indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif. Menurut Ganyang (2018:207) “indikator tersebut yaitu :

- 1. Kepercayaan dengan sesama pegawai. 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. Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik. Apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna

pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

3. Hubungan dengan rekan memuaskan. Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik
4. Pemahaman, Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
5. Kesenangan, Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani

2.1.4 Komitmen

2.1.4.1 Pengertian Komitmen

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Johnson Dongoran, 2017:35)

Menurut komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Winner, 2009 dalam Yudi Syarif, 2016:33). Sedangkan Tiffin, dan Cornick (2017:21) Komitmen organisasional dapat

didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Mowday (2016:33) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers, Porter, 2016:33). Sebagai definisi yang umum, Luthans (2016:22) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Allen dan Meyer (2015:11) mengajukan tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

1. *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya.
2. *Continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya.
3. *Normative commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain.

Allen dan Meyer (2015:11) berpendapat setiap komponen tersebut memiliki dasar yang berbeda, yaitu :

1. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi.
2. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.
3. Komponen *normative* merupakan perasaan – perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

Karyawan dengan komponen *affective* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu, karyawan dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen *normative* tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap karyawan memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasional yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar *affective* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan

kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Menurut Luthans (2016:22) mengemukakan komitmen memiliki 3 indikator:

- a. kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor, Steers dalam Sopiah (2017:55) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisai yaitu:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatnya di dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaanya mengenai organisasi.

Menurut Stum (2016:22) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional:

- a. budaya keterbukaan
- b. kepuasan kerja

- c. kesempatan personal untuk berkembang
- d. arah organisasi dan
- e. penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Sedangkan menurut Minner (2017:55) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.1.4.3 Indikator Komitmen

Pada komitmen organisasi pastinya ada beberapa dimensi yang terdapat didalamnya, Robbins (2016:68) mengajukan 3 (tiga) dimensi komitmen dan di refleksikan dalam 3 (tiga) pokok utama yaitu :

- a. Komitmen afektif (*Affective Commitment*), dimana perasaan emosional untuk organisasi atau perusahaan dan keyakinan dalam nilai-nilai nya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Countinuanance Commitment*), nilai atau *value* yang bisa dirasakan oleh karyawan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut atau dibandingkan dengan meninggalkan organisasi atau perusahaannya. Karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari organisasi akan menghancurkan keuangan mereka.
- c. Komitmen Normative (*Normative Commitment*), yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis.

Menurut Luthans (2016:22) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Adapun menurut Mowdey *et al* (dikutip dalam Alfresia, 2016), menyatakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional, digunakan 4 (empat) indikator yaitu:

- a. Keinginan kuat sebagai anggota. Karyawan yang memiliki rasa bangga bekerja diperusahaan dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
- b. Keinginan berusaha keras dalam bekerja. Adanya perasaan yang nyaman yang dirasakan karyawan, membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik.
- c. Penerimaan nilai organisasi. Indikator dimana karyawan merasa bahwa nilai – nilai yang diterapkan dan berlaku diperusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
- d. Penerimaan tujuan organisasi. Keinginan untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Lasdatika (2016) Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara(Pln) Area Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja ditentukan oleh disiplin dan komunikasi organisasi yang bersama-sama

berpengaruh positif, namun disiplin berpengaruh hanya dalam skala kecil atau tidak berpengaruh signifikan, sedangkan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah komunikasi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Situmeang (2018) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi yang diterapkan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji $F_{hitung} (16,124) > F_{tabel} (3,47)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Khongida (2018) berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,130 dengan taraf signifikansi $0,037 < 0,05$. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 4,469 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,935 dengan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$. (4) Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh

secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F hitung 68,848 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2019) berjudul Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Pengolahan Kedelai Di Desa Laren Lamongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial sedangkan komitmen kerja tidak berpengaruh, serta yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena nilai komitmen kerja lebih kecil daripada nilai disiplin kerja. Dengan demikian adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi atau dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menjalankan industrinya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2020) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan Uppkb Losarang Bptd Wilayah Ix Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang dengan kategori sangat rendah. Komunikasi berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang dengan kategori rendah. Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan UPPKB Losarang dengan kategori sedang. Untuk lebih jelas perhatikan Tabel 2.1 berikut ini:

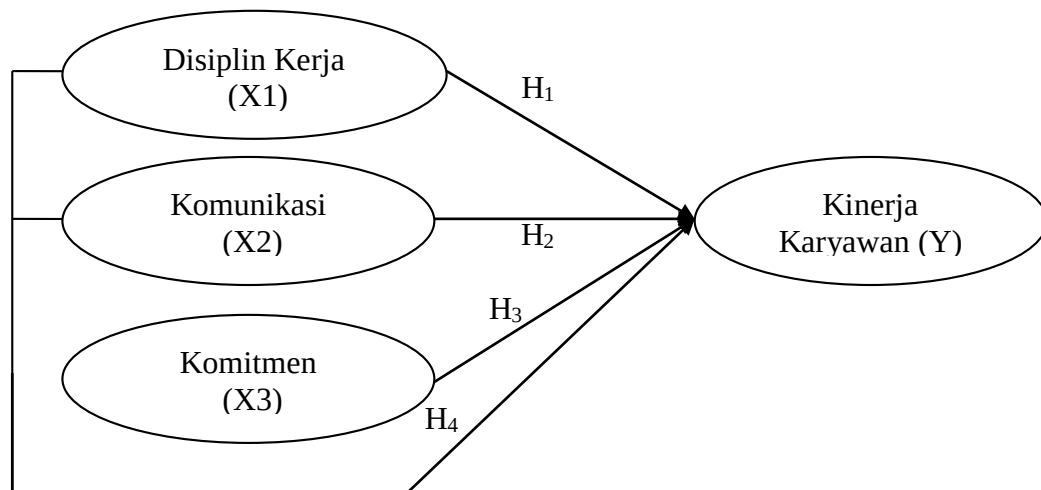
Tabel 2.1.
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara(PLN) Area Samarinda. Lasdatika (2016)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara(PLN) Area Samarinda.	Disiplin Dan Komunikasi	Komitmen
2	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. Situmeang (2018)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar	Disiplin Kerja Dan Komitmen	Komunikasi
3	Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung Khongida (2018)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung	Komunikasi dan Disiplin	Motivasi
4	Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Pengolahan Kedelai Di Desa Laren Lamongan. Irawan (2019)	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Pengolahan Kedelai Di Desa Laren Lamongan	Disiplin Kerja Dan Komitmen	Komunikasi
5	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja Dan Komunikasi	Disiplin Kerja Dan Komunikasi	Komitmen

Pegawai Satuan Pelayanan Uppkb Losarang Bptd Wilayah Ix Provinsi Jawa Barat Wulandari (2020)		Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelayanan Uppkb Losarang Bptd Wilayah Ix Provinsi Jawa		
--	--	---	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori di atas dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Lasdatika (2016) dan Situmeang (2018)

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD

Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

- H₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh
- H₃ : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh
- H₄ : Disiplin kerja, komunikasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) data penelitian pada pendekatan kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti bermaksud untuk menghilangkan subjektifitas dalam penelitian. Melalui pendekatan ini dapat menarik suatu ciri atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun variabel tertentu ke permukaan dari responden yang menjadi obyek penelitian itu.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dimulai dengan melakukan instrumen data awal sebanyak 18 pegawai. Instrumen data awal dilakukan pada Bulan Oktober 2021 sampai selesai. Satu titik waktu (*one shot study*) merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus. Untuk tahap kegiatan pembuatan proposal untuk lebih jelas perhatikan Tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan					
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengamatan dan Observasi						
2	Tahap Perijinan						
3	Tahap Penyusunan Proposal						
4	Tahap Pengumpulan Data Awal						
5	Tahap Analisis Data Awal						
6	Seminar Proposal						
7	Revisi hasil seminar						
8	Tahap Olah Data						
9	Analisa Data						
10	Ujian Sidang Skripsi						

3.1.4 Unit Analisis

Menurut Zulganef (2016:11) unit analisis adalah sumber informasi mengenai variabel yang akan diolah dalam penelitian unit analisis yang digunakan adalah pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh.

3.1.5 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh yang berlokasi di Jl. Mayjen T. Hamzah Bendahara No 52, Kuta Alam, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Adapun objek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan semua responden yang diteliti (Sugiyono, 2014:109). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh berjumlah 119 pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Menurut Slovin (2012 : 135) jumlah pengambilan sampel yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

N = besar populasi

n = besar sampel

d = tingkat kepercayaan atau ketepatan yang diinginkan 5% (0,05)

maka sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{119}{1 + 119(0,05)^2}$$

$$n = \frac{119}{1,2975}$$

$$n = 92$$

Dari hasil rumus di atas maka pengambilan sampel sebesar 92 pegawai yang bekerja di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Menurut

Sugiyono (2011:77), *Accidental Sampling* adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Teknik ini biasanya dilakukan karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar. Keuntungan dari pada teknik ini adalah terletak pada ketepatan peneliti memilih sumber data sesuai dengan variabel yang diteliti.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data Penelitian

Sumber data pada penelitian ini adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh pegawai yang bekerja di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh.
- b. Data sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari beberapa sumber yang dinilai mempunyai relevansi dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini data sekunder berupa karakteristik responden.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di dalam membahas permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data, melalui:

- a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara/komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang terkait, serta yang ada kaitannya dengan objek penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak terkait yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

b. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner yaitu dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan di dalamnya untuk dijawab oleh responden.

c. Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan data secara ilmiah dan teoritis yang berhubungan dengan penulisan ini, dengan membaca dan mengutip langsung dari beberapa buku dengan menggunakan pendapat para ahli, agar data dan hasil wawancara serta observasi lebih relevan dengan penelitian yang dilakukan.

3.3.3 Skala Pengukuran Data

Menurut Tahir (2016:42) Skala Likert (*Method of Summated Rating*), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan interval 1-5 dan untuk satu pilihan dinilai (*Score*) dengan jarak interval 1. Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Data

No	Keterangan	Skala
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber : Tahir , 2016

3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.3
Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Interval	Skala	Item
Dependent Variable						
1.	Kinerja (Y)	adalah hasil yang telah di capai dari yang telah dilakukan, dengan kata keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas Samsudin Samsuddin (2018: 83)	Kualitas Kerja	1-5	Likert	A1
			Ketetapan Waktu	1-5	Likert	A2
			Inisiatif	1-5	Likert	A3
			Kemampuan	1-5	Likert	A4
			Komunikasi	1-5	Likert	A5
Independent Variable						
1.	Disiplin Kerja (X1)	kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya Hasibuan (2015:193)	Tujuan dan Kemampuan	1-5	Likert	A1
			Teladan Pimpinan	1-5	Likert	A2
			Keadilan,	1-5	Likert	A3
			Ketaatan Pada Peraturan	1-5	Likert	A4
			Etika Kerja	1-5	Likert	A5
2.	Komunikasi (X2)	suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang	Kepercayaan dengan sesama pegawai	1-5	Likert	B1

		kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi Ganyang (2018: 207)	Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik	1-5	Likert	B2
			Hubungan dengan rekan memuaskan	1-5	Likert	B3
			Pemahaman	1-5	Likert	B4
			Kesenangan	1-5	Likert	B5
3.	Komitmen (X ₃)	sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya Luthans (2011:22)	Kemauan karyawan	1-5	Likert	C1
			Kesetiaan karyawan	1-5	Likert	C2
			Kebanggaan karyawan	1-5	Likert	C3

3.5 Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Komunikasi

X₃ = Komitmen

b = Koefesion X₁ dan X₂

e = *Error Term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Instrumen

3.6.1.1 Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrumen (Arikunto 2015 : 168), suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *contract validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur *contract* sesuai dengan apa yang diharapkan.

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sarwono, 2017:218), penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel). Apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukurnya yang reliabel, melainkan datanya karena kita uji adalah data bukan alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data

yang cukup dapat dipercaya, namun untuk meningkatkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurnya reliabel.

Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. (Malhotra, 2015:235) menyatakan nilai *alpha cronbach* minimum yang diterima adalah 0.60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alpha cronbach* yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.2.1 Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik dianggap tidak valid. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui normalitas residual adalah dengan melihat normal probability yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau berada disekitar garis diagonal (Qhozali, 2015:161).

3.6.2.2 Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Asumsi multikolinieritas menyatakan variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel indenpenden. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indenpenden. Deteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variabel Inflation Factor*) dan tolerance. Regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF <10 , dan tolerance $>0,1$ (10%). (Qhozali, 2015:161)

3.6.2.3 Heteroskedastisitas

Menurut Qhozali (2015:161) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homodedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t (Individu/Parsial)

Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*
- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} < 0,05$, maka H_a tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependen*

H_{01} : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

H_{a1} : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

H_{02} : Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

Ha₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

Ho₃ : Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

Ha₃ : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

3.7.2 Uji F (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikan Variabel bebas (X) dengan uji F secara bersama-sama (secara serentak) terhadap variabel terikat (Y) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P\text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P\text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_a tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel *dependen*

Ho₄ : Disiplin kerja, komunikasi dan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

Ha₄ : Disiplin kerja, komunikasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Profil UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

Kanwil Departemen Perhubungan Propinsi D.I.Aceh pertama kali dipimpin oleh Bapak Drs Soefrien Sjoekoer. Tugas pokok dan fungsi dari Kanwil Departemen Perhubungan Propinsi D.I. Aceh sendiri meliputi pembinaan, pengaturan, perencanaan dan pengawasan sub sektor perhubungan darat, laut dan udara serta pengelolaan Bandar Udara dan Pelabuhan Laut. Saat Otonomi Daerah diberlakukan Pada Tahun 2000, Kanwil Departemen Perhubungan Propinsi D.I Aceh yang tunduk kepada Menteri Perhubungan berubah namanya menjadi Dinas Perhubungan Propinsi NAD dan tunduk kepada Gubernur.

Dinas Perhubungan Provinsi NAD, pertama kali dipimpin oleh Bapak Ir. Ridwan Husin, dengan tugas-tugas pokok dan fungsi yang dijalankan masih sama pada saat Kanwill Perhungan Provinsi D.I. Aceh. Restrukturisasi perangkat daerah kembali ditinjau ulang dengan keluarnya Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Aceh, Dinas Perhubungan Aceh Tipe A menyelenggarakan Urusan Pemerintahan bidang perhubungan.

Struktur organisasi ini berlaku efektif sejak berlakunya Peraturan Gubernur Aceh Nomor 118 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Aceh. Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi dan Telematika Aceh dipisah menjadi dua

Dinas baru. Dan salah satunya adalah terbentuknya Dinas baru sebagai Dinas Perhubungan Aceh.

VISI

“Terwujudnya Aceh yang Damai dan Sejahtera Melalui Pemerintahan yang Bersih, Adil dan Melayani”

Perhubungan Aceh “Mewujudkan Aceh sejahtera dan melayani dengan lima Citra Manusia Perhubungan”

MISI

1. Reformasi Birokrasi. Reformasi birokrasi menuju pemerintahan yang adil, bersih dan melayani;
2. Syariat Islam. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya keacehan dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi’iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain
3. Integritas Nasionalisme. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian berdasarkan MoU Helsinki;
4. Masyarakat Berkualitas. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional
5. Kesejahteraan. Mewujudkan akses dan pelayanan kesehatan dan kesejahteraan sosial yang mudah, berkualitas dan terintegrasi
6. Kedaulatan. Mewujudkan kedaulatan dan ketahanan pangan
7. Energi Terbarukan. Menyediakan sumber energi listrik yang bersih dan terbarukan

8. Industri Kompetitif. Membangun dan mengembangkan sentra-sentra produksi, industri dan industri kreatif yang kompetitif
9. Revitalisasi. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip evidence based planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan
10. Kualitas Infrastruktur. Pembangunan dan peningkatan kualitas infrastruktur terintegrasi, dan lingkungan yang berkelanjutan

4.2 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pendapatan perbulan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada IV-1 berikut:

Tabel IV-1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	85	92,4
	- Perempuan	7	7,6
	Jumlah	92 orang	100%
2	Usia		
	- < 20 tahun	-	-
	- 21-30 tahun	37	40,2
	- 31-40 tahun	29	31,5
	- > 40tahun	26	28,3
	Jumlah	92 orang	100%
3	Status Perkawinan		
	- Belum Kawin	10	10,9
	- Kawin	82	89,1
	Jumlah	92 orang	100%
4	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	- Rp 1.000.000-Rp 2.000.000	-	-
	- Rp 2.100.000-Rp 3.000.000	50	54,3
	- Rp 3.100.000-Rp 4.000.000	28	30,4
	- > Rp 4.000.000	14	15,2
	Jumlah	92 orang	100%

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan Tabel IV-1 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang bekerja di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh untuk responden laki-laki yaitu 85 orang atau sebesar 92,4%, sedangkan responden perempuan berjumlah 7 orang atau sebesar 7,6%. Dilihat dari usia responden yang berusia <20 tahun tidak ada atau 0 %, berusia 21 - 30 tahun yaitu 37 orang atau sebesar 40,2%, responden yang berusia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 31,5%, dan responden yang berusia >40 tahun yaitu 26 orang atau sebesar 28,3%.

Mengenai status perkawinan pegawai yang bekerja di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh, responden yang berstatus belum kawin berjumlah 10 orang atau sebesar 10,9%, dan responden yang berstatus kawin berjumlah 82 orang atau sebesar 89,1%. Karakteristik selanjutnya mengenai pendapatan perbulan responden dapat dijelaskan responden yang penghasilan Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000 tidak ada atau 0%, responden yang mempunyai penghasilan Rp 2.100.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 50 orang atau 54,3%, responden yang mempunyai penghasilan Rp3.100.000 – Rp 4.000.000 sebanyak 28 orang atau 30,4% dan responden yang mempunyai penghasilan > Rp 4.000.000 sebanyak 14 orang atau 15,2%.

4.3 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima diatas 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan

bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan (Malhotra, 2014:235). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada Tabel IV-2 berikut ini:

Tabel IV-2
Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Kinerja pegawai(Y)	0,842	Handal
2.	Disiplin kerja (X ₁)	0,940	Handal
3.	Komunikasi (X ₂)	0,865	Handal
4.	Komitmen (X ₃)	0,782	Handal

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Tabel IV-2 di atas memperlihatkan bahwa nilai *cornbach alpha* masing-masing variabel kinerja pegawai pada pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh menunjukkan nilai *cornbach alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal. Dengan kata lain, kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh memiliki tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

4.4 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS 17.0. Berdasarkan output komputer (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah

5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,202 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 95$, hal ini dikarena $n=92$ tidak ada maka diambil yang mendekati, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstrak atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV-3 berikut ini:

Tabel IV-3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pengaruh Disiplin kerja, komunikasi dan komitmen Terhadap Kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh		Nilai <i>r</i> -tabel ($n = 92$)	Keterangan
	Item	(<i>r</i> -hitung)		
Kinerja pegawai (Y)	A1	0,809	0,202	Valid
	A2	0,686		Valid
	A3	0,363		Valid
	A4	0,659		Valid
	A5	0,809		Valid
Disiplin kerja (X ₁)	B1	0,913	0,202	Valid
	B2	0,790		Valid
	B3	0,826		Valid
	B4	0,827		Valid
	B5	0,913		Valid
Komunikasi (X ₂)	C1	0,860	0,202	Valid
	C2	0,765		Valid
	C3	0,354		Valid
	C4	0,623		Valid
	C5	0,860		Valid

Komitmen (X ₃)	D1	0,443	0,202	Valid
	D2	0,644		Valid
	D3	0,421		Valid

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Tabel IV-3 di atas dapat di jelaskan bahwa kinerja pegawai, disiplin kerja, komunikasi dan komitmen dengan melakukan pengujian validitas data yang diperoleh adalah valid sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian. Hal ini dikarenakan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

4.5 Analisis Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan pada Tabel IV-4 berikut ini:

Tabel IV-4
Indikator Kinerja Pegawai

No	Variabel	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Kualitas kerja saya melebihi standar resmi yang ada	-	-	-	-	20	21,7	45	48,9	27	29,3	4,08
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan	3	3,3	7	7,6	19	20,7	38	41,3	25	27,2	3,82
3.	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	1	1,1	4	4,3	8	8,7	59	64,1	20	21,7	4,01
4.	Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan	1	1,1	3	3,3	15	16,3	57	62,0	16	17,4	3,91
5.	Saya berkomunikasi dengan pegawai lainnya untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	-	-	-	-	20	21,7	45	48,9	27	29,3	4,08
Rerata												3,978

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Tabel IV-4 di atas menggambarkan bahwa pernyataan menurut kualitas kerja saya melebihi standar resmi yang ada diperoleh rata-rata sebesar 4,08 yaitu menunjukkan bahwa responden di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan diperoleh rata-rata sebesar 3,82 yaitu menunjukkan bahwa responden di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01 yaitu menunjukkan bahwa responden merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 yaitu menunjukkan bahwa responden UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan Saya berkomunikasi dengan pegawai lainnya untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 yaitu menunjukkan bahwa responden merasa sangat setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-4 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 3,978 ini menunjukkan bahwa responden setuju tentang semua pernyataan pada variabel kinerja pegawai di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh .

4.6 Analisis Disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dijelaskan pada Tabel IV-5 berikut ini:

Tabel IV-5
Indikator Disiplin Kerja

No	Variabel	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	4	4,3	-	-	19	20,7	40	43,5	29	31,5	3,98
2.	Pimpinan saya memiliki disiplin dan rutin memberikan saran dan arahan kepada semua pegawai	7	7,6	-	-	13	14,1	49	53,3	23	25,0	3,88
3.	Dengan adanya sanksihukuman membuat saya lebih meningkatkan disiplin kerja di kantor	-	-	-	-	20	21,7	45	48,9	27	29,3	4,08
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	-	-	-	-	17	18,5	47	51,1	28	30,4	4,12
5.	Saya memiliki ide tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya	4	4,3	-	-	19	20,7	40	43,5	29	31,5	3,98
Rerata												4,007

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Tabel IV-5 di atas menggambarkan bahwa pernyataan pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya adalah 3,98 yaitu menunjukkan bahwa responden merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Pimpinan saya memiliki disiplin dan rutin memberikan saran dan arahan kepada semua pegawai diperoleh rata-rata sebesar 3,88 yaitu menunjukkan bahwa responden di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan Dengan adanya sanksihukuman membuat saya lebih meningkatkan disiplin kerja di kantor diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 yaitu menunjukkan bahwa responden merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12 yaitu menunjukkan bahwa responden merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataan saya memiliki ide tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,98 yaitu menunjukkan bahwa responden merasa setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-5 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 4,007 ini menunjukkan bahwa responden setuju tentang semua pernyataan pada variabel disiplin kerja di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

4.7 Analisis Komunikasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kompensasi dapat dijelaskan pada Tabel IV-6 berikut ini:

Tabel IV-6
Indikator Komunikasi

No	Variabel	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan dan kemampuan saya	2	2,2	8	8,7	18	19,6	44	47,8	20	21,7	3,78

2.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja	3	3,3	7	7,6	19	20,7	38	41,3	25	27,2	3,82
3.	Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim	1	1,1	4	4,3	8	8,7	59	64,1	20	21,7	4,01
4.	Saya memahami setiap tugas yang diberikan kepada saya	1	1,1	3	3,3	15	16,3	57	62,0	16	17,4	3,91
5.	Saya merasa senang bila pekerjaan saya sesuai harapan pimpinan	2	2,2	8	8,7	18	19,6	44	47,8	20	21,7	3,78
Rerata												3,861

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Tabel IV-6 di atas menggambarkan bahwa pernyataan Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan dan kemampuan saya adalah 3,78 yaitu menunjukkan bahwa responden UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Saya dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja diperoleh rata-rata sebesar 3,82 yaitu menunjukkan bahwa responden UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataanp Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01 yaitu menunjukkan bahwa responden UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataanp Saya memahami setiap tugas yang diberikan kepada saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 yaitu menunjukkan bahwa responden UPTD

Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataanp Saya merasa senang bila pekerjaan saya sesuai harapan pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78 yaitu menunjukkan bahwa responden UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-6 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 3,861 ini menunjukkan bahwa responden setuju tentang variabel semua pernyataan pada komunikasi di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

4.8 Analisis Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel komitmen dapat dijelaskan pada Tabel IV-6 berikut ini:

Tabel IV-6
Indikator Komitmen

No	Variabel	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Saya berkeinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan dan tujuan	2	2,2	4	4,3	12	13,0	54	58,7	21	21,7	3,93
2.	Saya berkeinginan mempertahankan kinerja saya dengan baik	2	2,2	4	4,3	18	19,6	52	56,5	16	17,4	3,83
3.	Saya merasa bangga telah menjadi bagian dari pegawai kantor ini	3	3,3	6	6,5	19	20,7	44	47,8	20	21,7	3,78
Rerata												3,848

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Tabel IV-6 di atas menggambarkan bahwa pernyataan Saya berkeinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan dan tujuan adalah 3,93 yaitu menunjukkan bahwa responden UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataan Saya berkeinginan mempertahankan kinerja saya dengan baik diperoleh rata-rata sebesar 3,83 yaitu menunjukkan bahwa responden UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut.

Pernyataanp Saya merasa bangga telah menjadi bagian dari pegawai kantor ini diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78 yaitu menunjukkan bahwa responden UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut. Pernyataanp Tersedianya alat komunikasi (telepon/hp) yang disediakan kantor untuk memudahkan komunikasi antar pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,53 yaitu menunjukkan bahwa responden UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut. Tabel IV-6 di atas memperlihatkan nilai rerata sebesar 3,848 ini menunjukkan bahwa responden setuju tentang variabel semua pernyataan pada komunikasi di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

4.9 Hasil Analisis Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh dapat dilihat pada Tabel IV-7 di bawah ini :

Tabel IV-7
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	β	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Constanta	0,579	0,116	5,004	1,987	0,000
Disiplin kerja (X ₁)	0,248	0,043	5,776	1,987	0,000
Komunikasi (X ₂)	0,424	0,077	5,526	1,987	0,000
Komitmen (X ₃)	0,199	0,061	3,244	1,987	0,002
Koefisien Korelasi (R) = 0,957 a. Predictors : (constant), Disiplin kerja, komunikasi dan komitmen Koefisien Determinasi (R ²) = 0,916 b. Variabel Kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh Adjusted (R ²) = 0,913					

Sumber Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas yang menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, yang menjelaskan kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,579 + 0,248 X_1 + 0,424 X_2 + 0,199 X_3 + e$$

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta yang bernilai sebesar 0,579 artinya jika disiplin kerja, komunikasi dan komitmen diasumsikan tetap maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,579 pada skala likert.
- b. Apabila variabel X₁ (disiplin kerja) mengalami kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0,248 atau 24,8% dengan asumsi variabel komunikasi (X₂) dan komitmen (X₃) dianggap konstan.

- c. Apabila variabel X_2 (komunikasi) mengalami kenaikan 1 skor secara relatifakan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0,424 atau 4,24% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan komitmen (X_3) dianggap konstan.
- d. Apabila variabel X_3 (Komitmen) mengalami kenaikan 1 skor secara relatifakan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0,424 atau 4,24% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis data, untuk melihat hubungan dan pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh . Berdasarkan korelasi dan *determinasi* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi (R) = 0,957 yang menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh adalah 95,7% artinya kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh mempunyai hubungan sangat erat terhadap disiplin kerja, komunikasi dan komitmen.
- b. Koefisien *Determinasi* (Adjusted R^2) adalah sebesar 91,3% menunjukkan tingkat kinerja pegawai di UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh dapat dijelaskan oleh variasi perubahan variabel disiplin, komunikasi, komitmen sebesar 91,3%, sisanya 8,7% tingkat kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh

dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini misalnya motivasi, kerjasama tim, insentif, fasilitas dan sebagainya.

4.9 Pengujian Hipotesis

4.9.1 Hasil Uji t

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) tingkat pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji faktor pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen yang menunjukkan nilai t_{hitung} . Faktor disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 5,779, nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,987, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh .

Faktor komunikasi diperoleh nilai sebesar 5,526 nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,987, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor komunikasi terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh .

Faktor komitmen diperoleh nilai sebesar 3,244 nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 1,987, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_0 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor komunikasi terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh .

4.9.2 Hasil Uji F (Secara Serentak)

Pengujian terhadap pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh digunakan uji F. F_{hitung} dalam persamaan ini adalah sebesar 319,750 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,709. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV-8 berikut ini:

TABEL IV-8
Tabel Analisis Of Variance (Anova)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Squares</i>	<i>F_{hitung}</i>	<i>F_{tabel}</i>	<i>Sig</i>
Regresi	32,862	3	10,954	319,750	2,709	0,000 ^a
Sisa	3,015	88	0,034			
Total	35,877	91				

Sumber : Data primer (diolah), 2022

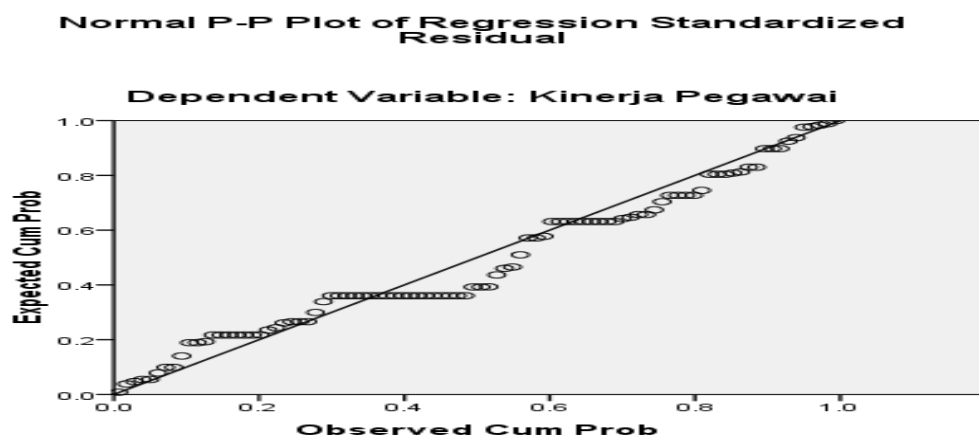
Berdasarkan Tabel IV-8 di atas dapat dilihat bahwa pada tingkat signifikansi 5% nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa secara serentak terdapat pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai sehingga menerima H_a dan menolak H_o .

4.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolonieritas.

4.9.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji model regresi, apakah variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data terdistribusi normal, maka model yang digunakan dapat diterima. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan pendekatan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dapat dilihat pada Gambar IV.1 yaitu :



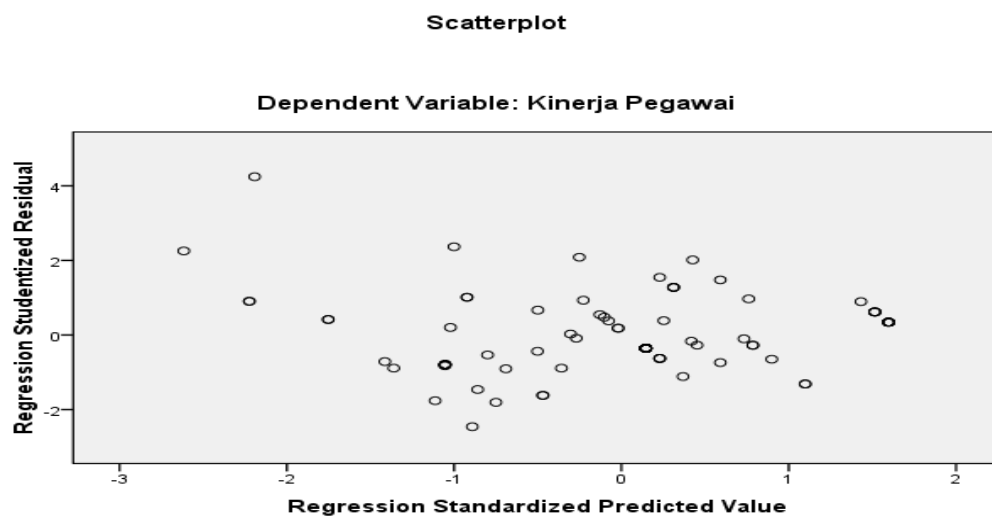
Gambar IV.1
Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar IV.1 di atas terlihat jelas bahwa data terdistribusi secara normal, yaitu dengan menyebarnya data mengikuti garis diagonal dan posisinya berada di dekat garis diagonal, atau dengan kata lain data tidak menjauh dari garis diagonal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.9.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan

melihat grafik. Di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Hasil pengolahan data memperlihatkan grafik *scatterplot* dapat dilihat pada Gambar IV.2 yaitu :



Gambar IV.1
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar IV-2 dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpengar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang mengkhawatirkan terhadap variabel metrik yang digunakan dalam penelitian ini.

4.9.3.2 Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas didasarkan pada nilai *variance inflation factor* (VIF) yang diperoleh melalui perhitungan statistik, dengan ketentuan apabila nilai $VIF > 10$ dapat diartikan terjadi gejala multikolinieritas.

Sebaliknya apabila nilai $VIF < 10$ berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas (Santoso, 2015:281). Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel independent menunjukkan angka sebesar 3,094 untuk disiplin kerja, sebesar 4,216 untuk komunikasi, sebesar 4,857 untuk komitmen seperti terlihat dalam Tabel IV-9 di bawah ini (hasil lengkap lihat output SPSS Lampiran 7).

Tabel IV-9
Nilai VIF Masing-Masing Variabel *Brand Awareness*, Dan Komunikasi Terhadap Komunikasi

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin kerja	0,323	3.094
Komunikasi	0,222	4.216
Komitmen	0,206	4.857

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Tabel V-9 di atas memperlihatkan nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 sehingga dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dengan kata lain terdapat korelasi atau hubungan yang erat diantara sesama variabel independen (masing komunikasi dan komunikasi) sebagai *predictor variable* terhadap terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh .

4.11 Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh. Hal ini terlihat ketika pegawai dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Selain disiplin kerja, faktor komunikasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh . Hal ini terlihat bahwa dengan adanya komunikasi yang hubungan antar sesama pegawai, staf dengan pimpinan terjalin dengan baik akan memudahkan proses penyelesaian pekerjaan dengan baik.

Selanjutnya komitmen komunikasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh . Hal ini terlihat bahwa dengan adanya komitmen dari masing-masing pegawai akan memudahkan tercapainya kepentingan dan tujuan yang telah di targetkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh. Dampak dari disiplin adalah pegawai akan lebih lebih giat dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang sudah diberikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh. Dampak dari komunikasi adalah akan terjalin hubungan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan terciptanya suasana yang nyaman bagi sesama pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan komitmen sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh. Dampak dari komitmen adalah pegawai akan lebih konsisten dan mencitai pekerja dan tanggung jawab yang sudah diberikan.

5.2 Saran

1. Diharapkan kepada pimpinan pada UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B Provinsi Aceh untuk dapat mempertahankan disiplin kerja, komunikasi dan komitmen serta dapat meningkatkan faktor tersebut, kemudian memperhatikan juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada objek yang sama, hendaknya juga memasukkan unsur lain selain dari variabel yang telah dibahas mengenai kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA., (2015), “*Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three – Component Conceptualization*”, Journal of Applied Psychology, Vol. 78, No. 4
- Arizal, I., Sutopo, & Rahmasari, A. (2017). *Pengaruh Komunikasi Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Perak Surabaya*. Jurnal Manajemen Branchmark, 3(3), 232–247.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media Komunikasi
- Ghouzali. Saydam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Cet. 3. Djambatan: Jakarta.
- Gomes, Faustino C., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Hakim, Abdul. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Harlie, M. 2016. ”*Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*”. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2016; 117-124.
- Hasibuan, Melayu SP, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Johnson, Dongoran, (2017), “*Komitmen organisasional: Dua Sisi Sebuah Koin*”, Dian Ekonomi,
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Marthis, R.L dan Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Minner (2017) *Perilaku Organisasi*. Andi Offset: Jakarta

- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. (2016). “*The Measurement of Organizational Commitment*”. *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, p.408-414. (dikutip dalam Alfresia, 2016),
- Prawirosentono (2015). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara, Rineka Cipta: Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2016), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Samsudin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sastiohadiwiryono, B. Siswanto. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. *RBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Setyawibowo, Wahyu (2017) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Bpr Bank Daerah Gunungkidul*. *e-Proceeding of Management* : Vol.4, No.1 April 2017
- Siagian. P. Sondang .(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 4. Cet.13. Bumi Aksara : Jakarta.
- Simamora, Henry (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sofyandi dan Garniwa. (2016). *Perilaku Organisasional*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah (2018) *Perilaku Organisasional*. Andi Offset: Jakarta
- Stum (2016). *Analisis Keterikatan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu*. Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tahir, Muh. (2011). “*Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*”. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Tiffin. (2015), *Organizational Politics and Organization Support as a Predictor of Work Attitudes, Job Performance and Organization Behavior*, (125-127).

LAMPIRAN 1 : KUISIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PADA UPTD PENYELENGGARAAN TERMINAL TIPE B PROVINSI ACEH

Pada dasarnya penelitian ini semata – mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
☐ Laki-laki
☐ Perempuan
2. Usia
☐ < 20 tahun
☐ 21-30 tahun
☐ 31-40 tahun
☐ > 40 tahun
3. Status Perkawinan :
☐ Belum Kawin
☐ Kawin
4. Pendapatan perbulan:
☐ Rp. 1.000.000 – Rp 2.000.000
☐ Rp. 2.100.000 – Rp 3.000.000
☐ Rp. 3.100.000 – Rp 4.000.000
☐ > Rp. 4.100.000

B. Indikator Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Komitmen

Daftar Pertanyaan ini terdiri dari pertanyaan pilihan, berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang anda anggap tepat :

Ket : STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 KS = Kurang Setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

1. Pertanyaan atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas kerja saya melebihi standar resmi yang ada					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan					
3	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
4	Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
5	Saya berkomunikasi dengan pegawai lainnya untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan					

2. Pertanyaan atas Variabel Disiplin (X₁)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya					
2	Pimpinan saya memiliki disiplin dan rutin memberikan saran dan arahan kepada semua pegawai					
3	Dengan adanya sanksi hukuman membuat saya lebih meningkatkan disiplin kerja di kantor					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
5	Saya memiliki ide tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya					

3. Pertanyaan atas Variabel Komunikasi (X₁)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan dan kemampuan saya					
2	Saya dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja					
3	Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim					
4	Saya memahami setiap tugas yang diberikan kepada saya					
5	Saya merasa senang bila pekerjaan saya sesuai harapan pimpinan					

4. Pertanyaan atas Variabel Komitmen

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berkeinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan dan tujuan					
2	Saya berkeinginan mempertahankan kinerja saya dengan baik					
3	Saya merasa bangga telah menjadi bagian dari pegawai kantor ini					

LAMPIRAN 2 : DATA MENTAH

No	Karakteristik				Kinerja					Y	Disiplin					X1	Komunikasi					X2	Komitmen			X3
	1	2	3	4	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	
1	2	2	2	4	4	4	2	1	4	3.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	2	1	4	3.00	2	1	4	2.33
2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	3.80	3	4	4	4	3	3.60	4	4	3	4	4	3.80	3	4	4	3.67
3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3.20	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	3	3	3.20	4	3	3	3.33
4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	3.20	4	4	4	4	4	4.00	4	4	2	2	4	3.20	2	2	4	2.67
5	2	3	2	4	5	3	4	4	5	4.20	5	3	5	5	5	4.60	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	4.00
6	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3.80	4	5	4	4	4	4.20	3	3	4	4	3	3.40	4	4	3	3.67
7	2	2	2	2	5	3	3	5	5	4.20	5	5	5	5	5	5.00	4	3	3	5	4	3.80	3	5	4	4.00
8	1	3	2	2	3	3	4	2	3	3.00	4	4	3	5	4	4.00	3	3	4	2	3	3.00	4	2	3	3.00
9	1	2	2	2	3	3	4	3	3	3.20	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	3	3	3.20	4	3	3	3.33
10	1	2	2	2	4	4	3	3	4	3.60	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	3	4	3.60	3	3	4	3.33
11	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
12	1	2	2	2	3	2	4	3	3	3.00	3	1	3	3	3	2.60	3	2	4	3	3	3.00	4	3	3	3.33
13	1	3	2	2	5	5	3	3	5	4.20	5	5	5	5	5	5.00	5	5	3	3	5	4.20	3	3	5	3.67
14	1	3	2	2	5	3	5	4	5	4.40	5	4	5	4	5	4.60	5	3	5	4	5	4.40	5	4	5	4.67
15	1	2	2	4	4	2	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4	4.00	2	2	4	4	2	2.80	4	4	2	3.33
16	1	3	2	2	4	4	3	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	3	4	3	4	3	3.40	3	4	3	3.33
17	1	2	2	4	3	3	3	4	3	3.20	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	4	3	3.20	3	4	3	3.33
18	1	2	2	2	3	3	4	4	3	3.40	4	4	3	4	4	3.80	3	3	4	4	3	3.40	4	4	3	3.67
19	1	2	2	4	3	1	4	3	3	2.80	1	1	3	3	1	1.80	1	1	4	3	1	2.00	4	3	1	2.67
20	1	3	2	2	4	3	1	4	4	3.20	4	4	4	4	4	4.00	4	3	1	4	4	3.20	1	4	4	3.00
21	1	4	2	2	3	3	4	4	3	3.40	4	4	3	4	4	3.80	3	3	4	4	3	3.40	4	4	3	3.67
22	1	3	2	2	4	2	2	4	4	3.20	4	3	4	4	4	3.80	4	2	2	4	4	3.20	2	1	4	2.33
23	1	2	2	4	5	5	3	4	5	4.40	5	5	5	5	5	5.00	5	5	3	4	5	4.40	3	4	4	3.67
24	1	2	2	2	4	5	4	4	4	4.20	5	5	4	4	5	4.60	2	5	4	4	2	3.40	4	3	3	3.33
25	1	3	2	2	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	4	4	4.00	2	3	4	4	2	3.00	2	2	4	2.67
26	1	4	2	2	3	3	4	4	3	3.40	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	3	3.40	4	4	4	4.00
27	1	2	2	4	3	3	4	4	3	3.40	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	3	3.40	4	4	3	3.67
28	1	4	2	2	4	4	2	4	4	3.60	3	5	4	4	3	3.80	3	4	2	4	3	3.20	3	5	4	4.00
29	1	3	2	2	3	3	4	4	3	3.40	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	3	3.40	4	2	3	3.00
30	1	2	2	2	3	3	4	3	3	3.20	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	3	3	3.20	4	3	3	3.33
31	1	4	2	4	3	3	4	3	3	3.20	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	3	3	3.20	3	3	4	3.33
32	1	4	2	2	4	5	4	4	4	4.20	5	4	4	4	5	4.40	4	5	4	4	4	4.20	4	4	4	4.00
33	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	3	3	3.33
34	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	3	3.60	4	4	4	4	4	4.00	3	3	5	3.67
35	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	5	4	5	4.67
36	1	2	2	3	5	5	4	4	5	4.60	5	5	5	5	5	5.00	5	5	4	4	5	4.60	4	4	2	3.33
37	1	2	2	2	4	2	4	4	4	3.60	4	3	4	5	4	4.00	2	2	4	4	2	2.80	3	4	3	3.33

38	1	3	2	3	5	3	5	2	5	4.00	5	5	5	5	5	5.00	3	3	5	2	3	3.20	3	4	3	3.33
39	1	2	2	3	5	5	3	5	5	4.60	5	5	5	5	5	5.00	4	5	3	5	4	4.20	4	4	3	3.67
40	1	2	2	2	3	2	4	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00	3	2	4	3	3	3.00	4	3	1	2.67
41	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4	4	4.20	4	4	4	4	4	4.00	1	4	4	3.00
42	1	2	1	3	5	5	4	4	5	4.60	5	4	5	4	5	4.60	4	5	4	4	4	4.20	4	4	3	3.67
43	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
44	1	3	2	3	5	4	4	4	5	4.40	3	5	5	5	3	4.20	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
45	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
46	1	4	2	3	5	4	4	4	5	4.40	4	4	5	5	4	4.40	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
47	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
48	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5.00	5	4	5	4	5	4.60	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
49	1	4	2	3	3	3	4	3	3	3.20	3	3	3	3	3	3.00	3	3	4	3	3	3.20	4	3	3	3.33
50	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
51	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
52	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5.00	5	4	5	5	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
53	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
54	1	4	2	3	3	1	4	3	3	2.80	1	1	3	3	1	1.80	2	1	4	3	2	2.40	4	3	2	3.00
55	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
56	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	3	3.60	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
57	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
58	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
59	1	2	1	3	5	4	4	4	5	4.40	4	5	5	4	4	4.40	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
60	1	2	2	2	4	5	5	4	4	4.40	5	4	4	5	5	4.60	4	5	5	4	4	4.40	5	4	4	4.33
61	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
62	1	4	2	2	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
63	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	5	4	4.20	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
64	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5.00	5	4	5	5	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
65	1	2	2	3	3	2	4	3	3	3.00	3	1	3	3	3	2.60	2	2	4	3	2	2.60	4	3	2	3.00
66	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
67	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
68	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
69	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4	4	4.20	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
70	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
71	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
72	1	4	2	3	4	5	5	4	4	4.40	5	4	4	4	5	4.40	5	5	5	4	5	4.80	5	4	5	4.67
73	1	4	2	3	4	5	5	4	4	4.40	5	4	4	4	5	4.40	5	5	5	4	5	4.80	5	4	5	4.67
74	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
75	1	2	1	2	3	4	4	3	3	3.40	1	1	3	3	1	1.80	1	4	4	3	1	2.60	4	3	1	2.67
76	1	4	2	3	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
77	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5.00	5	4	5	5	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
78	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00

79	1	3	2	3	3	1	4	3	3	2.80	1	1	3	3	1	1.80	2	1	4	3	2	2.40	4	3	2	3.00
80	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
81	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	3	3.60	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
82	1	3	2	4	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
83	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
84	1	3	2	3	5	4	4	4	5	4.40	4	5	5	4	4	4.40	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
85	1	3	2	2	4	5	5	4	4	4.40	5	4	4	5	5	4.60	4	5	5	4	4	4.40	5	4	4	4.33
86	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
87	1	4	2	4	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
88	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	5	4	4.20	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
89	1	4	2	2	5	5	5	5	5	5.00	5	4	5	5	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00
90	1	3	2	2	3	2	4	3	3	3.00	3	1	3	3	3	2.60	2	2	4	3	2	2.60	4	3	2	3.00
91	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00
92	1	3	2	2	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00

LAMPIRAN 3 : KARAKTERISTIK RESPONDEN**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	85	92.4	92.4	92.4
	Perempuan	7	7.6	7.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	37	40.2	40.2	40.2
	31 - 40 tahun	29	31.5	31.5	71.7
	> 40 tahun	26	28.3	28.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	10	10.9	10.9	10.9
	Kawin	82	89.1	89.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 2.100.000-3.000.000	50	54.3	54.3	54.3
	Rp 3.100.000-4.000.000	28	30.4	30.4	84.8
	> Rp 4.100.000	14	15.2	15.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 : FREKUENSI VARIABEL

1. KINERJA PEGAWAI

Kualitas kerja saya melebihi standar resmi yang ada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	21.7	21.7	21.7
	Setuju	45	48.9	48.9	70.7
	Sangat Setuju	27	29.3	29.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	7	7.6	7.6	10.9
	Kurang Setuju	19	20.7	20.7	31.5
	Setuju	38	41.3	41.3	72.8
	Sangat Setuju	25	27.2	27.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	4	4.3	4.3	5.4
	Kurang Setuju	8	8.7	8.7	14.1
	Setuju	59	64.1	64.1	78.3
	Sangat Setuju	20	21.7	21.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	3	3.3	3.3	4.3
	Kurang Setuju	15	16.3	16.3	20.7
	Setuju	57	62.0	62.0	82.6
	Sangat Setuju	16	17.4	17.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya berkomunikasi dengan pegawai lainnya untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	21.7	21.7	21.7
	Setuju	45	48.9	48.9	70.7
	Sangat Setuju	27	29.3	29.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

2. DISIPLIN KERJA

Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	19	20.7	20.7	25.0
	Setuju	40	43.5	43.5	68.5
	Sangat Setuju	29	31.5	31.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Pimpinan saya memiliki disiplin dan rutin memberikan saran dan arahan kepada semua pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	7.6	7.6	7.6
	Kurang Setuju	13	14.1	14.1	21.7
	Setuju	49	53.3	53.3	75.0
	Sangat Setuju	23	25.0	25.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Dengan adanya sanksi hukuman membuat saya lebih meningkatkan disiplin kerja di kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	21.7	21.7	21.7
	Setuju	45	48.9	48.9	70.7
	Sangat Setuju	27	29.3	29.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	18.5	18.5	18.5
	Setuju	47	51.1	51.1	69.6
	Sangat Setuju	28	30.4	30.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya memiliki ide tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	19	20.7	20.7	25.0
	Setuju	40	43.5	43.5	68.5
	Sangat Setuju	29	31.5	31.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

3. KOMUNIKASI

Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan dan kemampuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak Setuju	8	8.7	8.7	10.9
	Kurang Setuju	18	19.6	19.6	30.4
	Setuju	44	47.8	47.8	78.3
	Sangat Setuju	20	21.7	21.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	7	7.6	7.6	10.9
	Kurang Setuju	19	20.7	20.7	31.5
	Setuju	38	41.3	41.3	72.8
	Sangat Setuju	25	27.2	27.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	4	4.3	4.3	5.4
	Kurang Setuju	8	8.7	8.7	14.1
	Setuju	59	64.1	64.1	78.3
	Sangat Setuju	20	21.7	21.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya memahami setiap tugas yang diberikan kepada saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	3	3.3	3.3	4.3
	Kurang Setuju	15	16.3	16.3	20.7
	Setuju	57	62.0	62.0	82.6
	Sangat Setuju	16	17.4	17.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya merasa senang bila pekerjaan saya sesuai harapan pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak Setuju	8	8.7	8.7	10.9
	Kurang Setuju	18	19.6	19.6	30.4
	Setuju	44	47.8	47.8	78.3
	Sangat Setuju	20	21.7	21.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

4. KOMITMEN

Saya berkeinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan dan tujuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak Setuju	4	4.3	4.3	6.5
	Kurang Setuju	12	13.0	13.0	19.6
	Setuju	54	58.7	58.7	78.3
	Sangat Setuju	20	21.7	21.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya berkeinginan mempertahankan kinerja saya dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak Setuju	4	4.3	4.3	6.5
	Kurang Setuju	18	19.6	19.6	26.1
	Setuju	52	56.5	56.5	82.6
	Sangat Setuju	16	17.4	17.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Saya merasa bangga telah menjadi bagian dari pegawai kantor ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	6	6.5	6.5	9.8
	Kurang Setuju	19	20.7	20.7	30.4
	Setuju	44	47.8	47.8	78.3
	Sangat Setuju	20	21.7	21.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 : UJI RELIABILITAS DAN UJI VALIDITAS

1. KINERJA PEGAWAI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.850	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kualitas kerja saya melebihi standar resmi yang ada	4.08	.715	92
Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan	3.82	1.026	92
Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	4.01	.763	92
Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan	3.91	.751	92
Saya berkomunikasi dengan pegawai lainnya untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	4.08	.715	92

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.978	3.815	4.076	.261	1.068	.013	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas kerja saya melebihi standar resmi yang ada	15.82	6.416	.809	.709	.770
Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan	16.08	5.500	.686	.586	.808
Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	15.88	7.733	.363	.263	.878
Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan	15.98	6.725	.659	.559	.807
Saya berkomunikasi dengan pegawai lainnya untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	15.82	6.416	.809	.709	.770

2. DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.946	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	3.98	.961	92
Pimpinan saya memiliki disiplin dan rutin memberikan saran dan arahan kepada semua pegawai	3.88	1.036	92
Dengan adanya sanksihukuman membuat saya lebih meningkatkan disiplin kerja di kantor	4.08	.715	92
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	4.12	.693	92
Saya memiliki ide tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya	3.98	.961	92

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.007	3.880	4.120	.239	1.062	.009	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	16.05	9.437	.913	.813	.911
Pimpinan saya memiliki disiplin dan rutin memberikan saran dan arahan kepada semua pegawai	16.15	9.603	.790	.690	.940
Dengan adanya sanksihukuman membuat saya lebih meningkatkan disiplin kerja di kantor	15.96	11.273	.826	.726	.931
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	15.91	11.399	.827	.727	.932
Saya memiliki ide tersendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya	16.05	9.437	.913	.813	.911

3. KOMUNIKASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.865	.858	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan dan kemampuan saya	3.78	.959	92
Saya dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja	3.82	1.026	92
Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim	4.01	.763	92
Saya memahami setiap tugas yang diberikan kepada saya	3.91	.751	92
Saya merasa senang bila pekerjaan saya sesuai harapan pimpinan	3.78	.959	92

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.861	3.783	4.011	.228	1.060	.010	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan dan kemampuan saya	15.52	7.637	.860	.760	.789
Saya dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja	15.49	7.703	.765	.665	.817
Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim	15.29	10.759	.354	.254	.905
Saya memahami setiap tugas yang diberikan kepada saya	15.39	9.647	.623	.623	.853
Saya merasa senang bila pekerjaan saya sesuai harapan pimpinan	15.52	7.637	.860	.760	.789

4. KOMITMEN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.782	.788	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya berkeinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan dan tujuan	3.93	.849	92
Saya berkeinginan mempertahankan kinerja saya dengan baik	3.83	.847	92
Saya merasa bangga telah menjadi bagian dari pegawai kantor ini	3.78	.970	92

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.848	3.783	3.935	.152	1.040	.006	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya berkeinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan dan tujuan	7.61	2.461	.443	.286	.652
Saya berkeinginan mempertahankan kinerja saya dengan baik	7.72	2.073	.644	.420	.396
Saya merasa bangga telah menjadi bagian dari pegawai kantor ini	7.76	2.206	.421	.239	.697

LAMPIRAN 6 : REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.913	.18509

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Disiplin, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.862	3	10.954	319.750	.000 ^a
	Residual	3.015	88	.034		
	Total	35.877	91			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Disiplin, Komunikasi

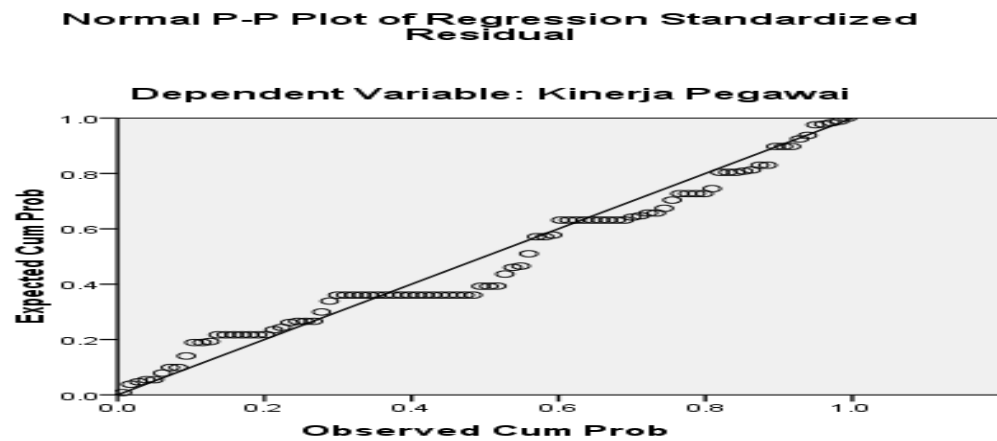
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.579	.116		5.004	.000
	Disiplin	.248	.043	.314	5.776	.000
	Komunikasi	.424	.077	.489	5.526	.000
	Komitmen	.199	.061	.221	3.244	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 7 : UJI ASUMSI KLASIK

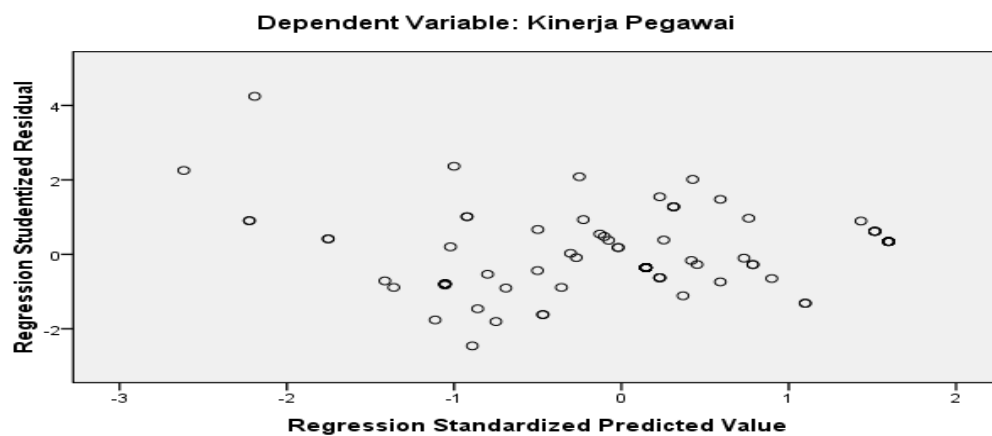


Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.579	.116		5.004	.000		
Disiplin	.248	.043	.314	5.776	.000	.323	3.094
Komunikasi	.424	.077	.489	5.526	.000	.222	4.216
Komitmen	.199	.061	.221	3.244	.002	.206	4.857

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Scatterplot



Lampiran 8

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Lampiran 9

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Lampiran 10

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel