

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BANK INDONESIA**

(KANTOR PERWAKILAN WILAYAH SUMUT)

SKRIPSI

Oleh :

FUAD SURYA DHARMA

NPM : 13.832.00.27



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2017

**JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA BANK INDONESIA (KANTOR WILAYAH
SUMUT)**

NAMA : FUAD SURYA DHARMA

NPM : 13.832.00.27

JURUSAN : MANAJEMEN

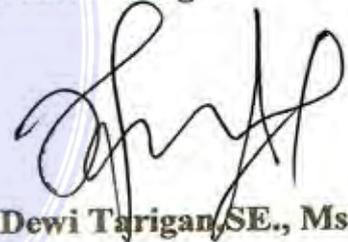
**Menyetujui:
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(H. Amrin Mulia U,SE.,MM)

Pembimbing II



(Eka Dewi Tarigan,SE., Msi)

Mengetahui:

Ketua Jurusan



(Adelina Lubis SE.,MSi)

Dekan



(Dr. H Hsan, SE.,MSi)

Tanggal Lulus:

2017

Document Accepted 7/1/20

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BANK INDONESIA

(KANTOR PERWAKILAN WILAYAH SUMUT)

OLEH : FUAD SURYA DHARMA

Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut adalah sebuah lembaga Negara yang independen yang dibentuk dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2009 yang mempunyai Tugas Pokok dan Fungsi Bank Indonesia yang terdiri dari yaitu Menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter, Mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran, dan menjaga Stabilitas sistem keuangan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial antara komunikasi, dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut. Populasi Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut sebanyak berjumlah 120 orang, dan besarnya jumlah sampel adalah 30 orang responden.

Hasil pengujian Pengaruh Komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktifitas kerja pegawai Bank Indonesia kantor perwakilan wilayah Sumut secara parsial yaitu Variabel Komunikasi diperoleh nilai thitung > ttabel ($3,665 > 3,35$) sehingga dapat disimpulkan Komunikasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut, dan Variabel Kedisiplinan diperoleh nilai thitung > ttabel ($2,668 > 3,35$) sehingga dapat disimpulkan Komunikasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut.

Pengaruh Komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktifitas kerja pegawai Bank Indonesia kantor perwakilan wilayah Sumut secara simultan yaitu variabel bebas X1, X2, X2 berupa Komunikasi dan Kedisiplinan terhadap variabel terikat (Y) yaitu diperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($66,022 > 3,35$) dengan demikian hipotesis diterima, Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut.

Kata kunci : Komunikasi, Kedisiplinan, Produktivitas Kerja.

ABSTRACTION
INFLUENCE OF COMMUNICATIONS AND DISCIPLINE TO WORK
PRODUCTIVITY OFFICER AT BANK of INDONESIA
(REGIONAL REPRESENTATIVE OFFICE of SUMUT)
BY : FUAD SURYA DHARMA

Regional Indonesia Bank Representative Office of Sumut is a independent State institute which formed with Code/Law Number 23 Year 1999 as have been altered with Code/Law Republic Of Indonesia Number 6 Year 2009 having Fundamental Duty and Function Indonesia Bank which consist of that is Specifying and executing monetary policy, Arranging and taking care of payment system fluency, and take care of Stability financial system.

Intention of this research is to know influence of signifikan by simultan and also parsial among/between communications, and discipline to officer work productivity at Regional Indonesia Bank Representative Office of Sumut. Regional Population Indonesia Bank Representative Office of Sumut counted amounting to 120 people, and level of amount of sampel is 30 responder people.

Result of examination of Influence of Communications and discipline to produktifitas work employee of bank of regional Indonesia representative office [of] Sumut by parsial that is Variable Communications obtained by value of thitung > ttabel (3,665 > 3,35) so that can be concluded by Communications have an effect on positif to officer work productivity at Regional Indonesia Bank Representative Office of Sumut, and Variable Discipline obtained by value of thitung > ttabel (2,668 > 3,35) so that can be concluded by Communications have an effect on positive to officer work productivity at Regional Indonesia Bank Representative Office of Sumut.

Influence of Communications and discipline to work productivity employee of bank of regional Indonesia representative office of Sumut by simultan that is free variable of X1, X2, X2 in the form of Communications and Discipline to variable tied Y that is obtained by value of Fhitung > Ftabel (66,022 > 3,35) thereby hypothesis accepted, So that can be concluded that Communications and Discipline by simultan have an effect on positive to officer work productivity at Regional Indonesia Bank Representative Office of Sumut.

Keyword : Communications, Kedisiplinan, Work Productivity.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut” yang disusun dan diajukan untuk memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki dan diisi. Untuk itu mengharapkan kritik positif yang bersifat membangun dan saran-saran dari semua pihak yang terkait untuk menyempurnakan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-sebesarnya atas bantuan serta bimbingan yang diberikan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini pada semua pihak terutama pada :

1. Bapak Prof. DR. H. Ali Yakub Matondang., MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak DR. H. Ihsan Efendi, SE.,Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE., Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak H. Amrin Mulia U, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Eka Dewi Tarigan,SE., Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.dengan hati yang tulus dan ikhlas menyumbangkan pikirannya serta membimbing penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
7. Ayahanda dan Ibunda selaku Orang Tua penulis terima kasih atas semua kasih sayang yang tidak pernah hilang, doa, dukungan, motivasi, didikan, dan semangat yang sangat berarti. Semoga penulis dapat menjadi anak yang dibanggakan dan selalu memberikan kebahagiaan di sepanjang hidupnya.
8. Abangda Brigadir Feri Fadli selaku Saudara Kandung yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, dan memberi semangat yang sangat berarti hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini..
9. Abangda Yuri Khairul Rozi, S.H., M.H selaku Saudara Kandung yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, dan memberi semangat yang sangat berarti hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyatakan bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhir kata penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan kasih sayang dan rahmat-Nya kepada kita. Amin

Medan,
Penulis

Fuad Surya Dharma

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATAPENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II : LANDASAN TEORITIS	4
A. Uraian Teoritis	4
1. Pengertian Komunikasi	4
2. Jenis-Jenis Komunikasi	5
3. Prinsip dan fungsi Komunikasi	8
4. Proses Komunikasi dan Indikator Dalam Komunikasi	9
5. Pengertian Kedisiplinan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya	12
6. Pengertian Produktivitas dan indikator pengukurannya	18
7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	21
8. Hubungan Komunikasi dan kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja	23
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis	26

BAB III : METODE PENELITIAN	27
A. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	27
1. Jenis Penelitian	27
2. Lokasi Penelitian	27
3. Waktu Penelitian	27
B. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel	29
C. Definisi Operasional	29
D. Jenis dan Sumber Data	31
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	33
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
1. Deskripsi Daftar Perusahaan	36
2. Struktur Organisasi Perusahaan	52
3. Penyajian Data Angket Responden	53
B. Pembahasan	62
1. Uji Validitas dan Realibilitas	62
2. Uji Statistik	67
3. Uji Asumsi Klasik	69
4. Uji Hipotesis	71
5. Koefisien Determinisasi	73
BAB V : PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Melihat begitunya pentingnya peranan komunikasi maka harus ditimbulkan kesadaran bahwa ilmu komunikasi harus dapat diterapkan demi kemajuan dan perkembangan masyarakat luas. Pencapaian tujuan dan sasaran harus di dukung oleh komunikasi yang efektif dan efisien. Sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja dan akhirnya produktivitas kerja dapat terwujud. Melihat begitu pentingnya peranan komunikasi dan kedisiplinan, maka harus ditimbulkan kesadaran bahwa komunikasi dan kedisiplinan harus dapat diterapkan demi terwujudnya produktivitas kerja sama oleh Komunikasi Karyawan.

Ditinjau dari kegiatannya usaha Bank Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan sehingga memerlukan komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Fenomena yang di dapat di Bank Indonesia Cabang Medan adalah permasalahan yang timbul berkaitan dengan komunikasi kerja yaitu kurang optimalnya komunikasi yang dilakukan perusahaan dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan lemahnya sanksi yang diberikan oleh perusahaan apabila karyawan melakukan penyelewengan. Sehingga Bank Indonesia Kantor Wilayah Sumut. mengalami permasalahan dalam pencapaian target yang tidak sesuai

dengan apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam rencana kerja. hal ini disebabkan waktu dan biaya yang dikeluarkan dan metode kerja di lakukan tidak berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan alasan tersebut diatas penulis menjadi tertarik melakukan Pembahasan lebih lanjut secara ilmiah dalam bentuk Skripsi dengan memilih Kantor perwakilan Bank Indonesia wilayah Sumut menjadi objek penelitian karena dipandang mampu mensuplai atau yang dibutuhkan dengan memilih judul yang dapat dirumuskan sebagai berikut: **“Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Indonesia Pada Kantor Perwakilan Wilayah Sumut”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian masalah dan penelitian terdahulu yang dilakukan ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut?
2. Apakah komunikasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara empiris apakah komunikasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut.
2. Untuk mengetahui secara empiris apakah komunikasi dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat diadakannya penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, sebagai wahana melatih dan menulis dan berpikir ilmiah pada bidang manajemen SDM, khususnya yang berkaitan dengan berpengaruh komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Bagi perusahaan, merupakan masukan pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Sebagai sarana informasi bagi pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Widjaya (2008:1) menjelaskan bahwa komunikasi adalah “Proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang orang pelanggan. Komunikasi merupakan saluran untuk melakukan dan menerima informasi, perubahan alat pendorong, perantara dan sarana yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya, komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau diartikan sebagai sarana tukar menukar pendapat atas sebagai kontak antara manusia secara individu ataupun kelompok.”

Menurut Wiryanto (2005:1) komunikasi adalah “Proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang pelayan. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih asri sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya, dan pemindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu untuk membuat sukses pertukaran informasi tertentu”.

2. Jenis Jenis Komunikasi

Sistem komunikasi yang dianut oleh perusahaan dalam menjalankan arus komunikasi tergantung dari kompleksitas lingkup kerja dari organisasi suatu perusahaan tersebut. pengertian sistem adalah sebagai suatu keseluruhan komponen/bagian yang saling berinteraksi sedemikian rupa sehingga menjadi suatu kesatuan yang terpadu untuk mencapai komunikasi yang efektif. Sistem komunikasi yang dianut oleh organisasi akan langsung mempengaruhi tipe atau jenis komunikasi.

Berdasarkan hal ini sistem komunikasi bergantung pada struktur organisasi dan *Mechanism* koordinasi. Menurut Purwanto (2005:14) ada beberapa bentuk komunikasi yang lazim digunakan yaitu :

- 1) Komunikasi Verbal
- 2) Komunikasi Non Verbal
- 3) Komunikasi Dari Atas ke Bawah
- 4) Komunikasi Dari Bawah ke Atas.
- 5) Komunikasi Horizontal (Lateral)
- 6) Komunikasi Diagonal

Bentuk Komunikasi tersebut di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi Verbal

Komunikasi Verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak melalui tulisan maupun

lisan. Bentuk komunikasi ini memiliki struktur yang teratur dan terorganisasi dengan baik. Melalui komunikasi lisan dan tulisan diharapkan orang dapat memahami apa yang disampaikan oleh pengirim pesan dengan baik. Penyampaian suatu pesan melalui tulisan dan lisan memiliki suatu harapan bahwa seseorang akan dapat membaca atau mendengar apa yang dikatakan oleh pihak lain dengan baik.

Secara umum untuk mengirim pesan-pesan orang lebih senang berbicara dari pada menulis suatu pesan. Alasannya, komunikasi lisan relatif lebih mudah, praktis dan cepat dalam penyampaian pesan. Meskipun demikian, bukan berarti bahwa komunikasi tulisan tidak penting, karena tidak semua hal biasa disampaikan secara lisan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan mendengar dan memahami yang relatif lemah atau kurang baik dari masing-masing karyawan.

2) Komunikasi Non Verbal

Komunikasi Non verbal memiliki sifat yang kurang terstruktur yang membuat komunikasi non verbal sulit di pelajari. Jenis Komunikasi NonVerbal adalah gerakan isyarat-isyarat tertentu, komunikasi ini lebih Spontan. Komunikasi Non Verbal memiliki kebaikan yaitu kesahannya dalam hal ini berkaitan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kebenaran pesan-pesan yang disampaikan dengan menggunakan bahasa isyarat.

Ada 5 macam bentuk komunikasi Non Verbal yaitu :

- a) *Kincesics*: yaitu cara berkomunikasi dalam bentuk gerakan badan, gerakan tangan, ekspresi muka dan sebagainya.

- b) *Proxemics* : yaitu cara berkomunikasi yang tandanya ialah pihak-pihak yang berkomunikasi menempatkan diri secara secara fisik dalam suatu komunikasi.
- c) *Chronemics* : menunjukkan perilaku komunikasi berdasarkan lama atau sebentar terputus suatu komunikasi lisan.
- d) *Occulesics* : atau gerakan mata. Pentingnya arti gerakan mata ini terlihat kalau kita memperhatikan pemain poker.

3) Komunikasi dari Atas ke Bawah

Komunikasi Dari Atas ke bawah di mulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling ke bawah maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/lain dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.

4) Komunikasi Dari Bawah ke Atas (*upward communication*)

Fungsi utama komunikasi dari bawah ke atas adalah untuk mensuplai informasi kepada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi apa tingkat bawah. Komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan, dan permintaan untuk diberi keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data untuk informasi umpan balik bagi manajemen atas.

5) Komunikasi Dialog (*Lateral*)

Komunikasi ini meliputi hal-hal berikut :

- a) Komunikasi di antara anggota dalam kelompok kerja yang sama.
- b) Komunikasi yang terjadi antara departemen pada tingkat organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi *Lateral*, selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan *lateral*, juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

6) Komunikasi Diagonal

Menurut Purwanto (2005):14) “Komunikasi Diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staff, yaitu bahwa hubungan hubungan yang ada diantara personalia, lini, dan staff dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.”

3. Prinsip dan fungsi Komunikasi

Prinsip-prinsip komunikasi ini memberikan kepada para kepala bagian untuk meningkatkan efektifitas komunikasi yang baik. Handoko, (2009:286) mengemukakan prinsip-prinsip komunikasi yang disusun untuk meningkatkan efektifitas komunikasi organisasi adalah :

- a. Cari kejelasan gagasan terlebih dahulu sebelum komunikasikan.
- b. Teliti tujuan sebenarnya setiap komunikasi.
- c. Pertimbangkan keadaan fisik dan manusia kapan saja Komunikasi akan dilakukan.

- d. Konsultasikan dengan pihak-pihak lain bila dalam perencanaan.
- e. Perhatikan tekanan ada dan eksperimen lainnya, sesuai isi dasar Berita.selama berkomunikasi.
- f. Ambil kesempatan bila perlu untuk segala sesuatu yang membantu atau umpan balikan.
- g. Ikuti lebih lanjut komunikasi yang telah dilakukan.
- h. Perhatikan konsistensi komunikasi.
- i. Tindakan atau perbuatan harus mendorong komunikasi.

Dalam Organisasi Komunikasi berperan dalam suatu upaya pencapaian tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi perusahaan oleh karena itu peran komunikasi dalam organisasi diorientasikan untuk mencari keuntungan (*Profit*) maupun nirlaba (*Non Profit*). Dalam suatu fungsi organisasi perusahaan ada delapan fungsi komunikasi. Menurut Cangara (2005:57) yaitu :

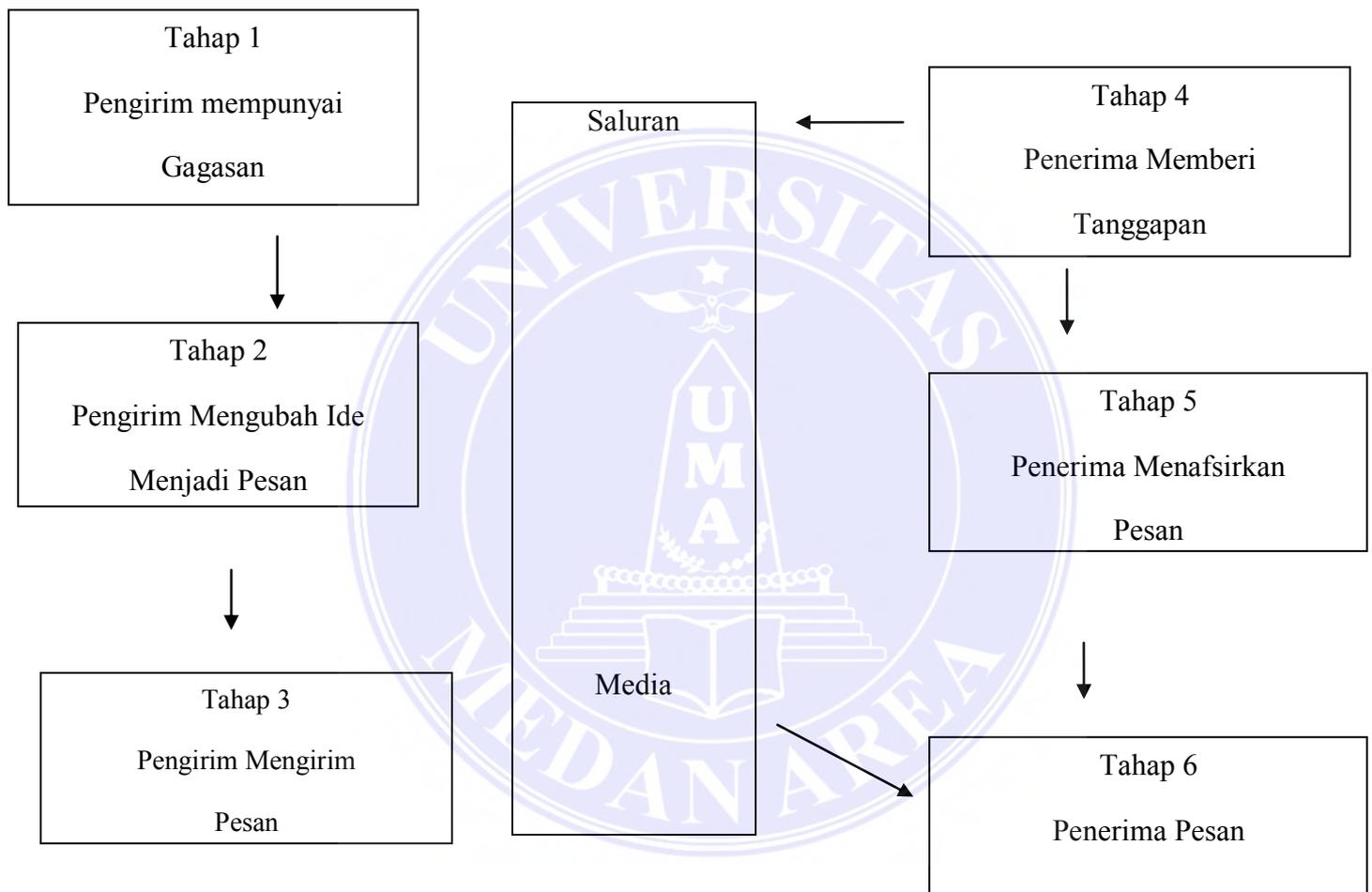
- a. Informasi
- b. Sosialisasi
- c. Motivasi
- d. Bahan diskusi
- e. Pendidikan
- f. Memajukan kebudayaan.
- g. Hiburan
- h. Integrasi

4. Proses Komunikasi dan Indikator Dalam Komunikasi

a. Proses Komunikasi

Komunikasi bagi organisasi adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi

mencapai tujuannya Pimpinan organisasi harus dapat berkomunikasi secara efektif dengan semua organisasi agar kegiatan organisasi tetap berjalan lancar, sehingga dapat tercapai. Proses-proses komunikasi tersebut mempunyai tahapan-tahapan seperti berikut :



Gambar II 1. Proses Komunikasi

Sumber : Purwanto (2005:12)

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Pengirim mempunyai suatu ide atau gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dapat dilakukan, maka pengirim pesan harus menyampaikan idea tau gagasan apa yang ingin disampaikan kepada

pihak lain. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber, ide-ide yang ada didalam bentuk pengirim disaring dan disusun kedalam suatu memori yang ada di dalam pikiran orang yang memiliki peta mental yang berbeda. Hal ini di sebabkan karena cara penyerapan berbagai informasi dan disebabkan karena cara penyerapan berbagai informasi dan pengalaman yang berbeda-beda dari setiap individu.

2) Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan

Dalam suatu proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Agar ide dapat diterima dan dimengerti sempurna, pengirim pesan harus memperhatikan beberapa hal, yaitu subjek (apa yang ingin disampaikan, maksud atau tujuan, penerima pesan, gaya Personal dan latar belakang budaya).

3) Pengirim menyampaikan pesan

Dalam hal ini, dapat menggunakan berbagai saluran yang ada kepada Penerima pesan. Biasanya rantai saluran komunikasi yang digunakan relatif pendek, namun ada juga yang cukup panjang. Hal ini akan berpengaruh terhadap efektivitas penyampaian pesan. Dalam pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media maupun lisan.

4) Penerima menerima pesan

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila mengirimkan suatu pesan dan penerima menerima pesan tersebut. Misalnya, jika seseorang mengirimkan sepucuk surat, komunikasi baru akan terjalin bila penerima surat telah membaca dan memahami isinya.

5) Penerima menafsirkan pesan

Setelah penerima menerima suatu pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah dimengerti dan tersimpan dalam benak pikiran si penerima pesan. Selanjutnya, suatu pesan dapat ditafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim pesan.

6) Penerima memberi tanggapan

Setelah menerima pesan, penerima akan memberi tanggapan dengan cara tertentu dan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang akan diberikan oleh penerima pesan beraneka ragam, hal ini tergantung dari pesan yang diterimanya.

Menurut Purwanto (2005:12), indikator dalam adalah :

- a) Kecakapan komunikasi verbal dan non verbal.
- b) Kecakapan berbicara konstruksi.
- c) Kecakapan dalam penyampaian informasi.
- d) Kemampuan memahami orang lain.
- e) Kemampuan kerja sama.

5. Pengertian Kedisiplinan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari akar kata “*discipline*” yang berarti belajar. Kedisiplinan merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Kedisiplinan adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasional”.

Kedisiplinan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Namun demikian, tindakan dari ketidakdisiplinan ini akan diberikan oleh pimpinan baik itu dengan cara yang positif ataupun dengan cara yang negatif. Cara yang positif yaitu dengan di berikan nasehat untuk di yang akan datang, secara yang negatif adalah sebagai berikut, (Black, 141) :

- 1) Memberi peringatan lisan
- 2) Memberi peringatan tertulis.
- 3) Dihilangkan sebagian haknya.
- 4) Didenda
- 5) Dirumahkan sementara (*Lay off*)
- 6) Di pecat.

Adapun tindakan indisipliner pegawai yang sering terjadi di perusahaan-Perusahaan antara lain sebagai berikut, (Black, 2005:165) :

- 1) Kemangkiran

Kemangkiran yaitu kemangkiran atau absensi untuk seluruh hari. Kerugian yang timbul di hubungkan dengan angka kemangkiran yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a) Jadwal yang terputus-putus, disiplin yang tidak teratur, dan ketidakpuasan.
- b) Meningkatnya biaya pelatihan.
- c) Uang lembur yang lebih besar dan tidak perlu
- d) Penghamburan lebih tinggi dan ketidak efisienan lebih besar yang dapat Di ikuti sampai pada penggantian pelaksanaan karena mereka kurang Pengalaman, tidak terlebih atau tidak biasa.
- e) Para pegawai yang tidak perlu pada daftar gaji menunjang adanya
- f) Para pekerja-pekerja yang sering mangkir.

Tingkat absensi dapat dihitung dengan rumus :

$$\frac{\text{Jumlah hari yang hilang setahun}}{\text{Jumlah hari kerja setahun}} \times 100\% = \dots\dots\dots\%$$

Jumlah hari kerja setahun

- 2) Keterlambatan yaitu hampir sama dengan kemangkiran akan tetapi absensinya hanya sebagian hari. Hal ini merupakan tindakan *indisipliner* yang sering dilakukan oleh seorang pegawai. Walaupun keterlambatan itu adalah hal yang paling tidak disenangi oleh perusahaan akan tetapi pegawai yang masuk terlambat tersebut bukan berarti tidak puas akan pekerjaannya.

Ada beberapa hal yang menyebabkan pegawai terlambat kerja, (Black, 2005:168) yaitu :

- a) Sebab-sebab yang tidak di sengaja yang di pengaruhi faktor-faktor diluar Pendalian pegawai, misalnya kemacetan lalu lintas di jalan raya, Kerusakan-kerusakan dan lain sebagainya.
 - b) Pegawai harus dipersalahkan karena berakhir pecan terlalu lama, tidur Terlalu Banyak, Jam weker yang salah dan lain sebagainya.
 - c) Penyelia bertanggung jawab atas kelalaian manajemen, yaitu kegagalan Menegakan peraturan.
- 3) Pelanggaran terhadap peraturan

Pelanggaran terhadap peraturan yaitu pegawai telah melanggar salah satu peraturan yang telah ditetapkan dan pegawai wajib menanggung sanksi yang diberikan perusahaan.

4) Mogok kerja

Mogok kerja yaitu sebagian dari jumlah pegawai ataupun seluruh pegawai yang Ada di perusahaan bekerjasama untuk tidak melakukan aktivitas kerja hak pegawai tidak diberikan, dan lain-lain. Jadi, pada dasarnya kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang penting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya seecara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak oleh perusahaan, (Hasibuan, 2009:194).

Disiplin yang baik maka pekerjaan yang direncanakan akan dapat diselesaikan dengan lebih efektif. Pimpinan dalam menerapkan disiplin ilmu memperhatikan Beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Heidjrachman et. Al (2006:156), yaitu :

- a) Pendisiplinan hendaknya disesuaikan dengan tingkat kesejahteraan yang diberikan.
- b) Pendisiplinan harus dengan tindakan yang tegas.

- c) Pendisiplinan dengan peraturan-peraturan tertulis maupun tidak tertulis.
- d) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- e) Pendisiplinan bersifat mendidik.
- f) Pendisiplinan hendaknya dilakukan pada saat pegawai hadir.
- g) Orang yang menerapkan disiplin hendaknya turut berdisiplin.
- h) Sikap pimpinan harus wajar kembali setelah melakukan tindakan disiplin”.

Dalam rangka menegakan disiplin kerja tidak mudah penerapannya dilakukan dengan sempurna karena tidak hanya disiplin para pegawai saja yang perlu diperhatikan tetapi juga serta faktor lainnya. Salah satu faktor tersebut yaitu: bagaimana disiplin dari pada pihak pimpinan dalam instansi dalam rangka memimpin instansi dalam mendayagunakan para pegawai. Disiplin dari pada pimpinan instansi sangat perlu bagi para bawahannya dalam memberikan teladan kepada pihak bawahannya sehingga dalam pelaksanaan tugas-tugas dari pada bawahan akan memberikan sikap kerja yang baik sebagaimana yang dilakukan oleh pihak atasannya. Jika disiplin kerja pimpinan tidak baik, maka para bawahan kemungkinan juga tidak memiliki disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

5) Peraturan-Peraturan pelaksanaan disiplin dan indikator kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2009:194), indikator-indikator pengukuran Kedisiplinan antara lain :

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai perusahaan harus jelas dan ditetapkan secara Ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai

dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar ia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, dan Jujur.

c) Balas jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, perusahaan harus Memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak akan Mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

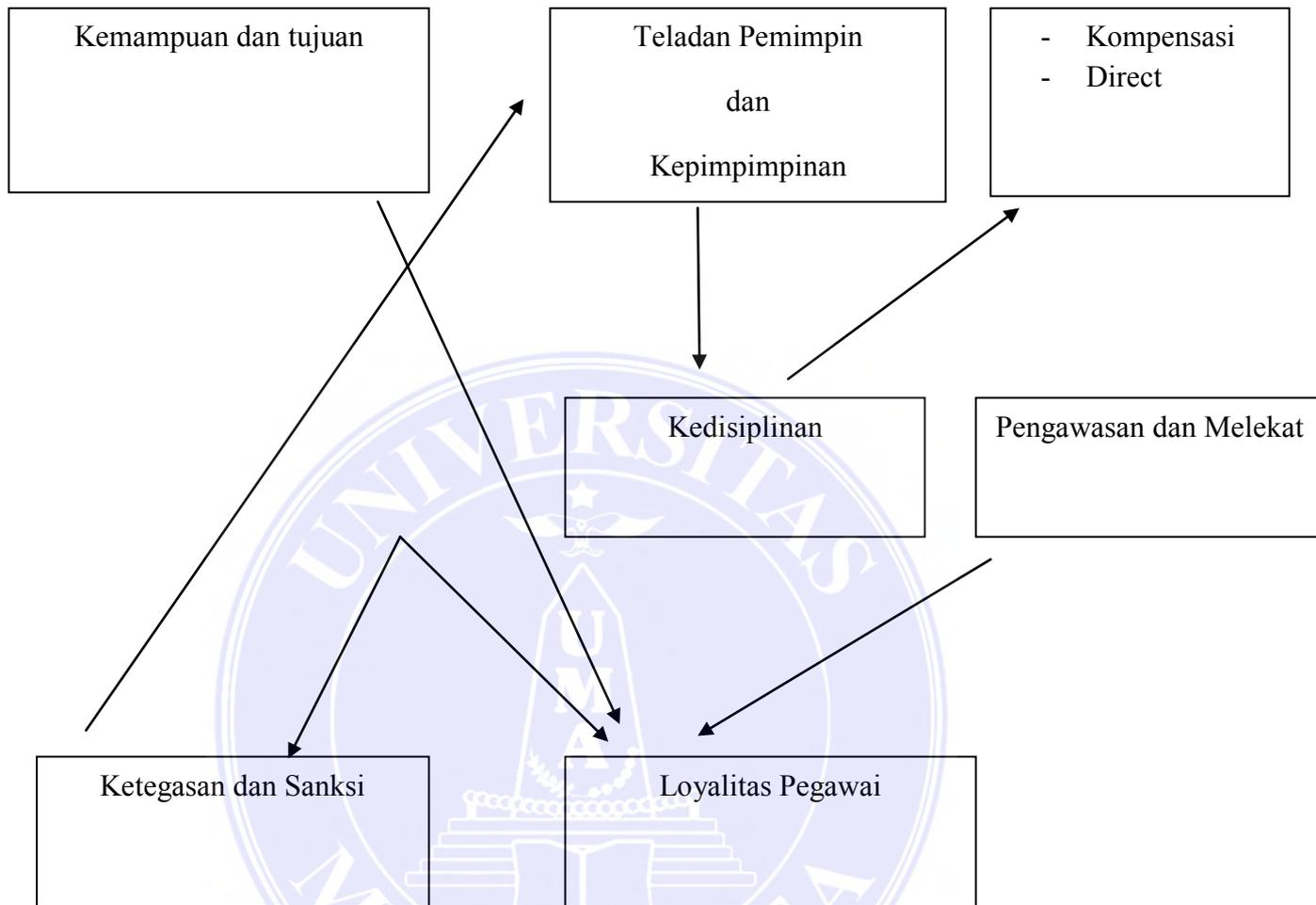
d) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa pengakuan atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan Pegawai yang baik.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Berikut gambar dari keterangan di atas yang menunjukkan hubungan Tingkat kedisiplinan dengan faktor yang mempengaruhinya yaitu :



Gambar II.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sumber: Hasibuan (2009:195)

6. Pengertian Produktivitas dan indikator pengukurannya

Pengukuran merupakan hal yang paling penting dalam mengetahui ada tidaknya perubahan perbedaan, dan sebagainya. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas kerja pada umumnya dengan cara membandingkan antara barang yang dihasilkan dengan input yang dibutuhkan untuk menghasilkannya atau membandingkan antara barang yang dihasilkan dengan faktor produksi.

Seorang tenaga kerja dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan Output produk lebih besar dari tenaga kerja lain untuk satuan waktu yang sama. Dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi apabila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan dalam waktu yang lebih singkat.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (masukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Menurut Sinungan (2005:64), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Selanjutnya Sadarmayanti (2007:80), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”.

Menurut Mulyono (2005:64) menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja karyawan). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mental patriotik yang selalu memandang hari depan dengan secara optimis, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif.

Untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan kesuksesan kerja diperlukan kriteria-kriteria antara lain kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan”. Berdasarkan kriteria di atas, maka yang dijadikan indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini antara lain :

a) Kualitas hasil kerja karyawan

Kualitas hasil kerja karyawan adalah kapasitas kerja dari karyawan yang di harapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Tengku Fahrudin dalam buku Administrasi Kepegawaian (2008:144) yang menyatakan bahwa “Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan:.

b) Kuantitas hasil kerja karyawan

Kuantitas hasil kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.

c) Waktu dan Kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan

Waktu kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Kecepatan kerja karyawan adalah suatu

taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengukuran kerja menurut J. Ravianto yang di kutip oleh Ahmad Tohardi (2006:455) mempunyai beberapa tujuan seperti :

- a) Menentukan tingkat atau posisi suatu usaha industri pada masa sekarang dan pada masa yang lalu.
- b) Menetapkan untuk sasaran di masa yang akan datang.
- c) Bila memungkinkan melihat posisi suatu industri terhadap usaha industri lain yang sejenis atau terhadap bangsa lain.
- d) Membantu manajemen melakukan analisis dan pemantauan produktivitas.

7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, dimana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas menurut Sinungan (2005:55-58) dapat digolongkan menjadi dua kelompok yaitu :

1) Faktor luar

Faktor luar (*eksternal*) adalah faktor luar dari karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Faktor luar (*eksternal*) dapat berupa :

- a) Strukur organisasi.
- b) Gaya kepemimpinan dan motivasi.
- c) Lingkungan kerja.

d) Perumahan.

2) Faktor dalam (*internal*) adalah faktor yang dapat didalam diri karyawan itu sendiri dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan masing masing, maka ada beberapa cara pendidikan yang ditempuh antara lain :

- a) Membentuk penjelasan kepada karyawan baru suatu fase induksi.
- b) Menekankan pada segi-segi pelaksanaan pekerja dalam masa latihan Berlangsung.
- c) Mengadakan *education session* secara berkala.
- d) Penting masalah tugas ditentukan dengan penggunaan gambar poster.

Menurut Simanjuntak (2008:203), faktor yang Mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut:

- a) Manusia yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, latar belakang pendidikan, sikap, minat, umur, jenis kelamin.
- b) Modal termasuk didalamnya modal tetap seperti gedung, peralatan.
- c) Metode atau proses termasuk didalamnya modal ruang tugas, penanganan mesin, perencanaan dan pengawasan, melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
- d) Lingkungan internal termasuk didalamnya organisasi dan perencanaan, sistem manajemen kondisi kerja, tujuan perusahaan dan hubungannya dengan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan dengan personalia, gaya kepemimpinan, ukuran perusahaan.

8. Hubungan Komunikasi dan kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja

Simanjuntak (2008:205), menjelaskan bahwa “Banyak orang yang beranggapan bahwa produktivitas kerja karyawan lebih banyak ditentukan tingginya tingkat upah aspek finansialnya, hal ini merupakan tanggapan yang kurang benar, sebab masih banyak faktor kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa hubungan antara bagian baik karyawan maupun antar pimpinan dan bawahan sangat menentukan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan salah satu segi dalam suatu perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Herman (2003), berdasarkan hasil penelitiannya yang melalui analisis *statistical* menyatakan bahwa :

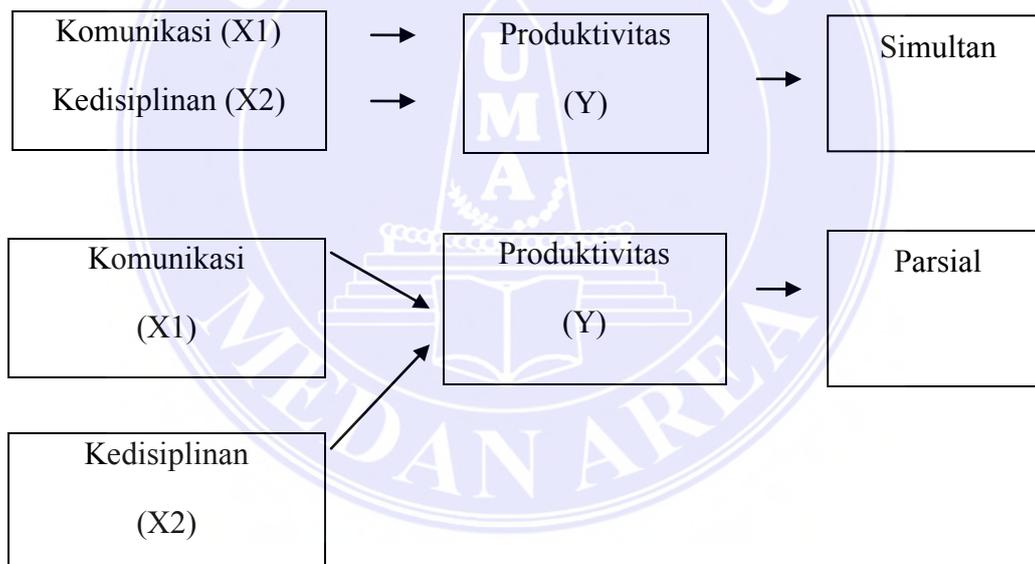
Tabel II. 1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Almilia & Herdian Ningtyas (2005)	Analisis Rasio Camel Terhadap Kondisi Bermasalah Pada Lembaga Perbankan Periode 2002 – 2005	<i>Car, APB NPL, PPAPAB ROA, NIM dan Bopo</i>	<i>Regresi Logistik</i>	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa hanya rasio keuangan <i>Car</i> dan <i>Bopo</i> yang secara statistik signifikansi untuk memprediksi kondisi keuangan pada sektor keuangan pada sektor perbankan.
2	Fitri Ruwanda	Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai	<i>Capital Asset, Management Earning</i> dan	Penelitian Deskriptif	Faktor tersebut berpengaruh positif terhadap tingkat kesehatan keuangan

		Tingkat Kesehatan Keuangan Pada Bank BPR Medan	<i>Liquidity</i>		dilihat dari faktor permodalan, faktor manajemen, faktor rentabilitas, faktor likuiditas di kategorikan sehat.
3	Utama &Mahadewi (2012)	Analisis <i>Camels</i> Dalam Meningkatkan Tingkat Kesehatan Bank dengan Menggunakan Metode <i>Camel</i> Pada Bank yang Waktu Tercatat di Bursa Efek Indonesia	<i>Capital Asset Quality Management, Earning, Liquidity</i> dan sensitifitas terhadap resiko pasar	Kuantitas Deskriptif	Bank mendapatkan predikat sehat.
4	Jeremiah Kevin Denmis Jacob (2013)	Analisis Laporan Keuangan dengan Menggunakan Metode <i>Camel</i> Untuk Menilai Tingkat Kesehatan Perbankan	Permodalan <i>Capital assets, management earning</i> dan <i>liquidity</i>	Kuantitatif Deskriptif	<i>Capital assets management earning liquidity</i> pada 3 sampel yang di teliti hasil bahwa Bank Mandiri, Bank BRI, Bank BTN di katakan sehat.
5	Dea Septian (2013)	Analisis Pengaruh Rasio <i>Camel</i> Terhadap Tingkat Kesehatan Bank	<i>CAR, NIM, NPL, ROA, ROE, BOPO dan LDR</i>	Analisis <i>Ordinal Logit Regression</i>	ROA dan NIM berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat kesehatan bank dengan nilai signifikan ROA 0.000 dan NIM 0.008 dan sedangkan hasil rasio CAR, BOPO, dan LDR tidak mempengaruhi secara signifikansi Terhadap Tingkat bank.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka dimaksudkan untuk memudahkan penelitian didalam kelanjutan penulisan seminar dimana dengan adanya kerangka bertujuan untuk merumuskan dan mendefinisikan istilah-istilah yang digunakan secara mendasar agar dicapai keseragaman pengertian dalam penelitian ini, maka perlu kesesuaian pandangan dalam mempermudah pemahaman masalah. Berdasarkan uraian-uraian yang mengemukakan bahwa komunikasi dan kedisiplinan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja secara simultan dan parsial maka penulis membuat kerangka sebagai berikut :



Gambar II. 3. Kerangka Konseptual

Suatu hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan dianggap sebagai pemicu tumbuh dan meningkatnya produktivitas pegawai. Hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasilah yang paling berperan, yaitu :

- a. Komunikasi dari atas ke bawah (*top down atau downward communication*).

- b. Komunikasi dari bawah ke atas (*bottom-up atau upward communication*).

Bertujuan memberikan instruksi, informasi, sarana serta penilaian kepada para pegawai tentang tujuan dan kebijaksanaan instansi. pada proses inilah diharapkan suatu pekerjaan yang telah direncanakan dengan baik dapat tercapai. komunikasi amat berperan karena melalui komunikasi yang baik pemimpin instansi pemerintah ini dapat mengkoordinir sekaligus memberikan motivasi kepada pegawainya.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:51), “Hipotesis merupakan jawaban sementara Terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah Penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan latar belakang dan teori yang mendukung maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :

1. Komunikasi dan kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Wilayah Sumut Medan.
2. Komunikasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Wilayah Sumut Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2013:11) penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara variabel *independent*.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Bank Indonesia Cabang Medan yang Beralamat di Jalan Balai Kota No. 4 Medan 2011, Indonesia, Tel: 62-61-41505000. www.bi.go.id.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan empat bulan mulai bulan Mei 2017 s/d bulan September 2017 berikut ini rincian waktu penelitian :

Tabel III. 1
Rincian Waktu Penelitian
Tahun 2017

No	Kegiatan	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1	Pembuatan dan seminar proposal					
2	Pengumpulan data					
3	Analisa data					
4	Penyusunan skripsi					
5	Peng. Sidang meja hijau					

B. Populasi Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini semua karyawan di Bank Indonesia Kantor Wilayah Sumut yang berjumlah 120 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2004 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dengan demikian bahwa sampel adalah jumlah mewakili yang dapat diwakili dari populasi yang akan dijadikan sebagai responden penelitian. Untuk menentukan sampel, akan digunakan pendekatan Menurut Suharsimi Arikunto (2007 : 11) berpendapat bahwa :

“Untuk sekedar ancer-anceran maka apabila subjeknya kurang dari 100, Lebih baik diambil semua, Sehingga penelitiannya merupakan penelitian Populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 20%-25% atau lebih”.

Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil sampel 20% dari total polulasi yaitu sekitar 30 orang responden.

C. Definisi Operasional

Untuk menyamakan pemahaman tentang variabel yang diteliti, perlu dijelaskan variabel yang diteliti. Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti maka:

1. Komunikasi (*Independent Variabel*) yang dinyatakan dengan symbol X1. Widjaya (2014:1) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses

penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke pelayan.

Indikator-indikator komunikasi :

- a. Kecakapan komunikasi verbal dan non verbal.
 - b. Kecakapan berbicara konstruksi.
 - c. Kecakapan dalam penyampaian informasi.
 - d. Kemampuan memahami orang lain.
 - e. Kemampuan kerja sama.
2. Kedisiplinan (*Independent Variabel*) yang dinyatakan dengan simbol X2. Nitisemito (2013:153-154) mendefenisikan kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator-indikator Kedisiplinan :

- a. Teladan Pimpinan.
 - b. Balas jasa.
 - c. Keadilan.
 - d. Waskat.
 - e. Ketegasan.
3. Produktivitas (*Dependent Variabel*) yang dinyatakan dengan simbol Y. Sadarmayanti (2013:80) menjelaskan produktivitas sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara

pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa.

Indikator Produktivitas kerja adalah :

- a. Kualitas hasil kerja karyawan.
- b. Kuantitas hasil kerja karyawan.
- c. Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Jenis data penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuesioner. bukti-bukti referensi majalah, koran, internet, dan dokumen lain yang ada hubungannya dengan pembahasan.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuisisioner. Sedangkan data sekunder merupakan data penelitian yang anatara lain berupa bukti-bukti referensi majalah-majalah, brosur dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungan dengan pembahasan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan berapa teknik antara lain :

1. Wawancara

Adalah dengan melakukan wawancara langsung dengan karyawan lembaga Tersebut untuk memperoleh keterangan atau data yang dibutuhkan.

2. Kuesioner

Pada penelitian ini dilakukan dengan bantu kuesioner yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada reeponden yaitu karyawan di Bank Indonesia Kantor Wilayah Sumut. Menurut Sugiyono (2014:86) “Penelitian menggunakan skala *likert* yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial”. peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala1 (satu) sampai 5 (lima) dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. 2
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2006)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau banar. *Realibilitas* menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama di peroleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2008:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan *realibilitas* tersebut adalah karyawan di Bank Indonesia Kantor Wilayah Sumut. Uji validitas dan *realibilitas* ini Menggunakan alat bantu program *SPSS VERSI 17.0 for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 15.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji *Realibilitas*

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 17.00 Butir Pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas realibitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliabel*.
- 2) Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak *reliabel*.

2. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih variabel terhadap variabel berikut. Model *Regresi Linier* Berganda dengan memakai program software *SPSS 17.00 For Windows* yaitu :

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Produktivitas Kerja)
- X1 = Variabel bebas (Komunikasi)
- X2 = Variabel bebas (Kedisiplinan)
- a = Konstara
- b_{1, 2} = Koefisien *Regresi*
- e = Standart *error* (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3. Uji *Determinasi* (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien *determinasi* (*adjusted* R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang

menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Besarnya koefisien *determinasi* adalah antara 0 hingga 1 ($0 < adjusted R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Kriteria Pengujian

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistic dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara Variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel Lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,665 > 3,35$) sehingga dapat disimpulkan Komunikasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut dengan demikian hipotesis 1 diterima.
2. Variabel Kedisiplinan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,668 > 3,35$) sehingga dapat disimpulkan Komunikasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut dengan demikian hipotesis 2 diterima.
3. nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($66,022 > 3,35$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai pada Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut dengan demikian hipotesis 3 diterima.

B. Saran

1. Sebaiknya pimpinan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut lebih meningkatkan perhatian pada penyampaian informasi atau perintah yang akan disampaikan terhadap pegawai, agar pegawai dapat mengerti

dengan jelas apa yang disampaikan pimpinan perusahaan. Komunikasi yang efektif akan memperlancar kegiatan karyawan dalam bekerja.

2. Pihak manajemen SDM Bank Indonesia Kantor Perwakilan Wilayah Sumut agar lebih tegas memberikan sanksi terhadap pegawai yang telah melanggar peraturan, agar pegawai lebih bisa disiplin terhadap peraturan yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik akan membantu pencapaian tujuan organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Br MS. 2012. *Ekonomi Sumber Daya manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Black. Jamez Menzies. 2010. *The Basic Of Supervisory Management*. Jakarta. Terjemahan oleh Muhammad Masud, Binaman Presindo.
- Cangara, Hafied. 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Edisi Pertama, Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T.Hani, 2014. *Manajemen*. Edisi II. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandjo dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Edisi III, Penerbit BPFE.
- Herman. 2008. *Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Malang*. Skripsi
- Moelyono, M. 2010. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Nitesemito, Alex S. 2010. *Kedisiplinan Karyawan*, Edisi 3. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Joko. 2010. *Komunikasi Bisnis*. Edisi 2 Jakarta. Erlangga.
- Rosidah. 2008. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Pegawai dan Kompetensi Kepimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Bandung*. Skripsi.
- Sadarmayanti. 2012. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Keempat, Bandung. Bandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman. 2008. *Prinsip dan Konsep Produktivitas*. Edisi Revisi Cetakan Ketujuh. Jakarta. LPFE-UI.
- Sinungan, M. 2012. *Prduktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan Belas. Bandung. Alfabeta.
- Wayne & Faule. 2011. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Widjaya. 2013. *Ilmu Komunikasi*. Ed.Revisi. Jakarta. Rieka Cipta.
- Wiryanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia Utama.

LAMPIRAN 1

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BANK INDONESIA (KANTOR WILAYAH SUMUT)

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank Indonesia Kantor Wilayah Sumut”.

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai. Data dan informasi yang Bapak/ Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaan dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Fuad Surya Dharma

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Status Karyawan : Tetap / Kontrak

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda lingkaran / tanda silang (x).

A. Variabel Komunikasi

1. Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat dimengerti dengan baik.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pimpinan menjelaskan prosedur untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pimpinan memberi teguran atas kesalahan karyawan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Saya selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan kepada karyawan lain untuk pencapaian tujuan perusahaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Saya selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda lingkaran / tanda silang (x).

B. Variabel Kedisiplinan

1. Kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pegawai yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Saya datang tepat waktu dalam bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Saya selalu menaati aturan yang ada dalam kantor
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda lingkaran / tanda silang (x).

C. Variabel Produktivitas Kerja

1. Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Saya akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini terkait bagi saya dan instansi
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Kejujuran dan ketepatan kerja pegawai sangat diutamakan dan mendapat perhatian dari pimpinan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Saya sadar akan tugas dalam dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Setiap pimpinan selalu memberikan motivasi pada bawahan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Kurang Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

LAMPIRAN 2

Tabulasi Skor Data

No.	Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)					Skor Total
	1	2	3	4	5	
1.	4	4	4	4	3	19
2.	4	4	4	3	3	18
3.	4	3	3	3	3	16
4.	4	3	3	3	3	16
5.	3	4	4	4	3	18
6.	4	4	4	4	3	19
7.	4	3	3	3	3	16
8.	3	4	4	4	3	18
9.	4	3	3	3	3	16
10.	4	3	3	3	3	16
11.	3	4	4	4	3	18
12.	4	3	4	3	3	17
13.	3	4	4	4	3	18
14.	4	4	4	3	3	18
15.	4	3	4	3	3	17
16.	3	4	4	4	3	18
17.	4	3	4	3	3	17
18.	3	4	4	4	3	18
19.	4	4	4	4	3	19
20.	4	3	3	3	3	16
21.	3	4	4	4	3	18
22.	4	3	3	3	3	16
23.	3	4	4	4	3	18
24.	4	4	4	4	4	20
25.	4	3	3	3	3	16
26.	4	3	3	3	3	16
27.	4	3	3	3	3	16
28.	3	4	4	4	3	18
29.	3	4	4	4	3	18
30.	3	4	4	4	3	18

No.	Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan (X2)					Skor Total
	1	2	3	4	5	
1.	5	4	4	4	4	21
2.	4	4	4	4	4	20
3.	4	3	3	3	3	16
4.	4	4	3	3	3	17
5.	4	3	4	4	3	18
6.	5	4	4	4	4	21
7.	4	4	3	3	3	17
8.	4	3	4	4	3	18
9.	4	3	3	3	3	16
10.	4	4	3	3	3	17
11.	4	3	4	4	3	18
12.	4	4	3	3	3	17
13.	4	3	4	4	3	18
14.	4	4	4	4	4	20
15.	4	4	3	3	3	17
16.	4	3	4	4	3	18
17.	4	4	3	3	3	17
18.	4	3	4	4	3	18
19.	5	4	4	4	4	21
20.	4	4	3	3	3	17
21.	4	3	4	4	3	18
22.	4	4	3	3	3	17
23.	4	3	4	4	3	18
24.	4	4	4	4	4	20
25.	4	4	3	3	3	17
26.	4	3	3	3	3	16
27.	4	4	3	3	3	17
28.	4	3	4	4	3	18
29.	4	3	4	4	3	18
30.	4	3	4	4	3	18

No.	Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)					Skor Total
	1	2	3	4	5	
1.	4	5	4	4	4	21
2.	4	4	4	3	3	18
3.	3	4	3	3	3	16
4.	3	4	3	3	3	16
5.	4	4	4	3	3	18
6.	4	4	4	4	4	20
7.	3	4	3	3	3	16
8.	4	4	4	3	3	18
9.	3	4	3	3	3	16
10.	4	3	4	3	3	17
11.	4	4	4	3	3	18
12.	4	3	4	3	3	17
13.	4	4	4	3	3	18
14.	4	4	4	3	3	18
15.	4	3	4	3	3	17
16.	4	4	4	3	3	18
17.	4	3	4	3	3	17
18.	4	4	4	3	3	18
19.	4	3	4	4	4	19
20.	3	4	3	3	3	16
21.	4	4	4	3	3	18
22.	3	4	3	3	3	16
23.	4	4	4	3	3	18
24.	4	4	4	3	3	18
25.	3	4	3	3	3	16
26.	3	4	3	3	3	16
27.	3	4	3	3	3	16
28.	4	4	4	3	3	18
29.	4	4	4	3	3	18
30.	4	4	4	3	3	18

LAMPIRAN 3

Tanggapan Responden

1. Variabel Komunikasi (X1)

Statistics

Pertanyaan_1

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,63
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	36,7	36,7	36,7
	Setuju	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_2

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,57
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	43,3	43,3	43,3
	Setuju	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_3

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,67
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	33,3	33,3	33,3
	Setuju	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_4

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,50
Median		3,50
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	50,0	50,0	50,0
	Setuju	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_5

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,03
Median		3,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	29	96,7	96,7	96,7
	Setuju	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

2. Variabel Kedisiplinan (X2)

Statistics

Pertanyaan_1

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		4,10
Median		4,00
Minimum		4
Maximum		5

Pertanyaan_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	90,0	90,0	90,0
	Sangat Setuju	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_2

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,53
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	46,7	46,7	46,7
	Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_3

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,57
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	43,3	43,3	43,3
	Setuju	17	56,7	56,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_4

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,57
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	43,3	43,3	43,3
	Setuju	17	56,7	56,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_5

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,20
Median		3,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	80,0	80,0	80,0
	Setuju	6	20,0	20,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

3. Variabel Produktivitas (Y)

Statistics

Pertanyaan_1

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,70
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	30,0	30,0	30,0
	Setuju	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_2

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,87
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		5

Pertanyaan_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	16,7	16,7	16,7
	Setuju	24	80,0	80,0	96,7
	Sangat Setuju	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_3

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,70
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	30,0	30,0	30,0
	Setuju	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_4

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,10
Median		3,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	27	90,0	90,0	90,0
	Setuju	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

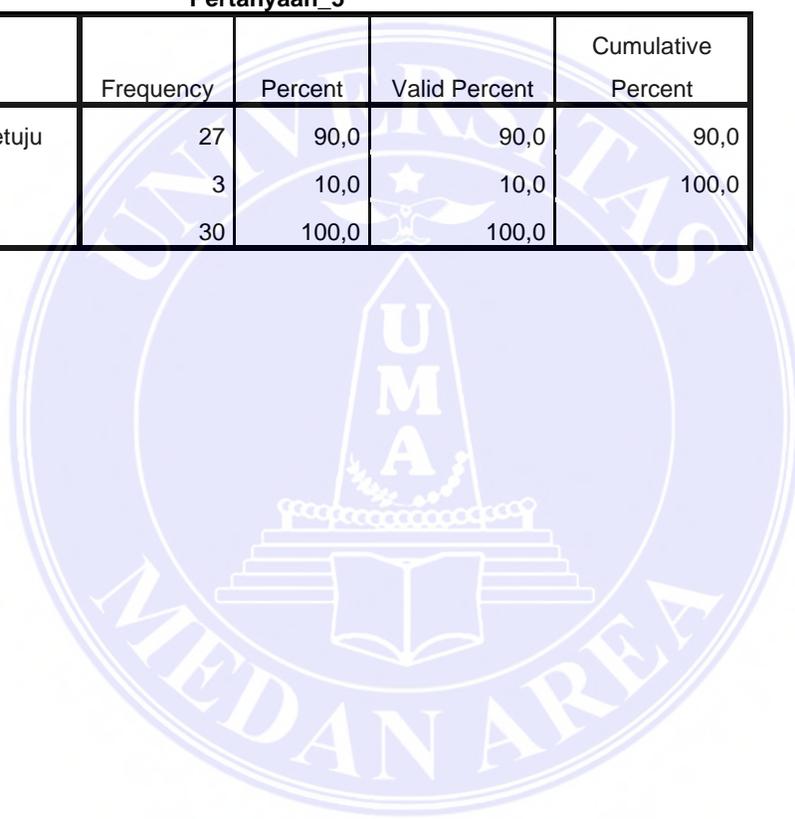
Statistics

Pertanyaan_5

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		3,10
Median		3,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	27	90,0	90,0	90,0
	Setuju	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



LAMPIRAN 4

Uji Instrumen dengan SPSS 17.0

1. Uji Validitas X1

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	SKOR
P1	Pearson Correlation	1	,665**	,538**	,761**	,141	,399*
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,456	,029
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	-,665**	1	,809**	,874**	,162	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,391	,000
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-,538**	,809**	1	,707**	,131	,866**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,489	,000
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	-,761**	,874**	,707**	1	,186	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,326	,000
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,141	,162	,131	,186	1	,422*
	Sig. (2-tailed)	,456	,391	,489	,326		,020
	N	30	30	30	30	30	30
SKOR	Pearson Correlation	-,399*	,894**	,866**	,816**	,422*	1
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000	,000	,020	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Uji Validitas X2

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	SKOR
P1	Pearson Correlation	1	,312	,291	,291	,667**	,709**
	Sig. (2-tailed)		,093	,118	,118	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,312	1	,413*	,413*	,468**	,469
	Sig. (2-tailed)	,093		,023	,023	,009	,166
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,291	-,413*	1	1,000**	,437*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,118	,023		,000	,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,291	-,413*	1,000**	1	,437*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,118	,023	,000		,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,667**	,468**	,437*	,437*	1	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,016	,016		,000
	N	30	30	30	30	30	30
SKOR	Pearson Correlation	,709**	,259	,735**	,735**	,889**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,166	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

3. Uji Validitas Y

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	SKOR
P1	Pearson Correlation	1	-,204	1,000**	,218	,218	,780**
	Sig. (2-tailed)		,278	,000	,247	,247	,000
	N	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	-,204	1	,204	,104	,104	,465
	Sig. (2-tailed)	,278		,278	,584	,584	,191
	N	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	1,000**	-,204	1	,218	,218	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,278		,247	,247	,000
	N	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,218	,104	,218	1	1,000**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,247	,584	,247		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,218	,104	,218	1,000**	1	,686**
	Sig. (2-tailed)	,247	,584	,247	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
SKOR	Pearson Correlation	,780**	,245	,780**	,686**	,686**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,191	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,410	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	13,77	2,047	-,667	,828
P2	13,83	,557	,718	-,489 ^a
P3	13,73	,616	,672	-,368 ^a
P4	13,90	,645	,549	-,233 ^a
P5	14,37	1,206	,281	,247

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

2. Uji Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,641	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

P1	13,87	1,568	,578	,542
P2	14,43	1,978	-,093	,817
P3	14,40	1,283	,495	,533
P4	14,40	1,283	,495	,533
P5	14,77	1,220	,798	,395

3. Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,605	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	13,77	,875	,546	,431
P2	13,60	1,490	-,104	,778
P3	13,77	,875	,546	,431
P4	14,37	1,137	,519	,493
P5	14,37	1,137	,519	,493

LAMPIRAN 5

Tabulasi Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,830	,818	,535

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,748	2	18,874	66,022	,000 ^a
	Residual	7,719	27	,286		
	Total	45,467	29			

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	1,007	1,490		,676	,505
	KOMUNIKASI	,589	,161	,547	3,665	,001
	KEDISIPLINAN	,346	,129	,401	2,688	,012

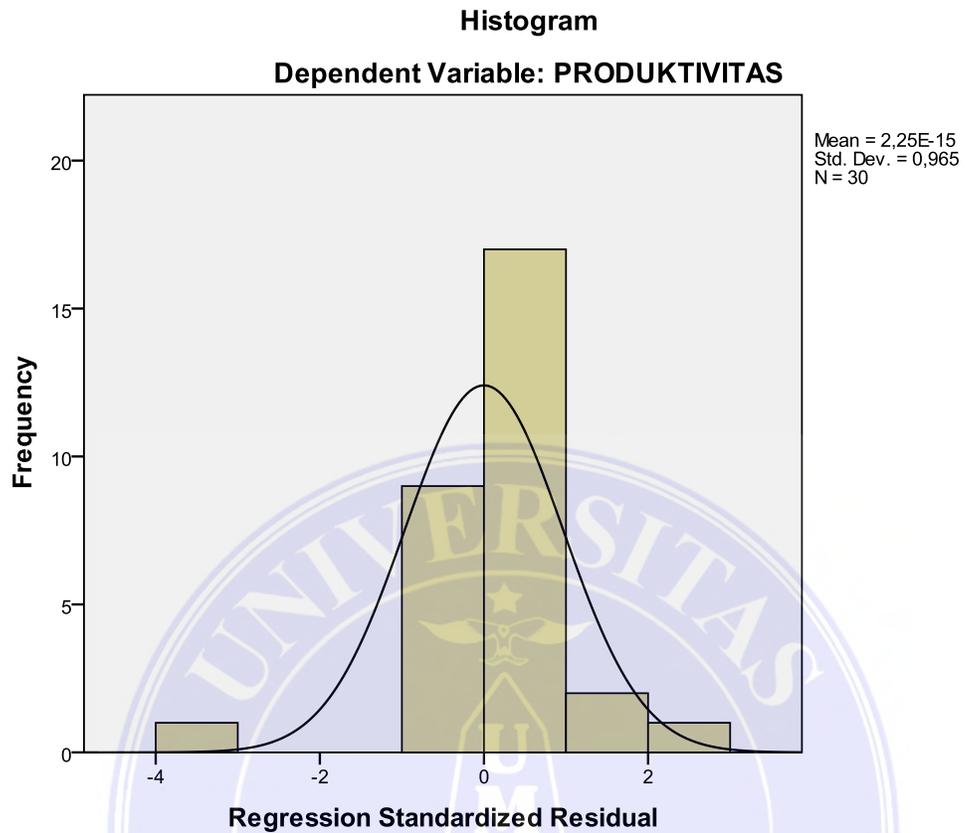
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Residuals Statistics^a

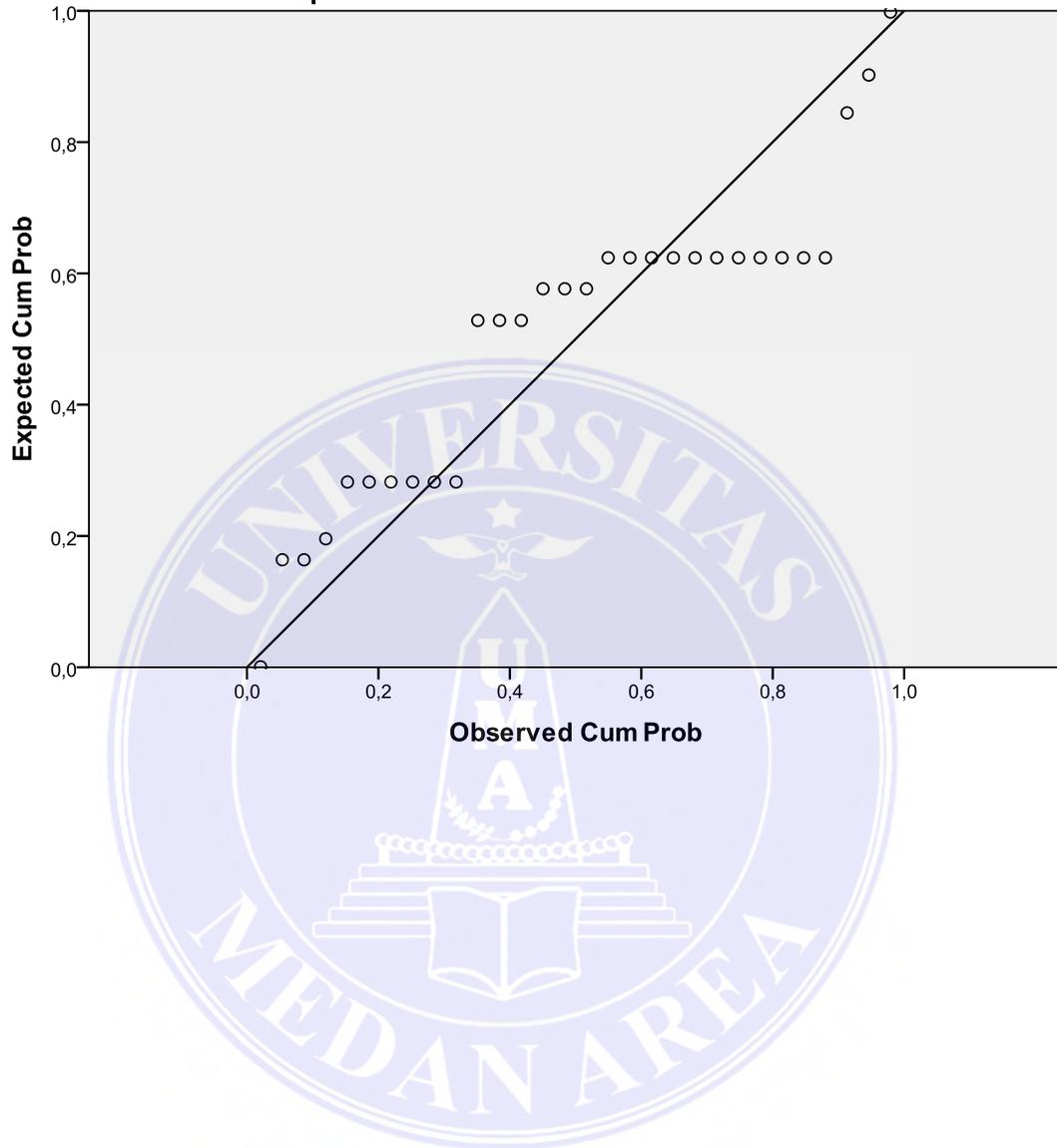
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,96	19,70	17,47	1,141	30
Std. Predicted Value	-1,319	1,958	,000	1,000	30
Standard Error of Predicted Value	,125	,259	,165	,040	30
Adjusted Predicted Value	15,96	20,22	17,48	1,160	30
Residual	-1,701	1,542	,000	,516	30
Std. Residual	-3,181	2,884	,000	,965	30
Stud. Residual	-3,637	3,231	-,008	1,075	30
Deleted Residual	-2,224	1,935	-,009	,642	30
Stud. Deleted Residual	-4,998	4,048	-,026	1,329	30
Mahal. Distance	,616	5,855	1,933	1,500	30
Cook's Distance	,000	1,356	,092	,288	30
Centered Leverage Value	,021	,202	,067	,052	30

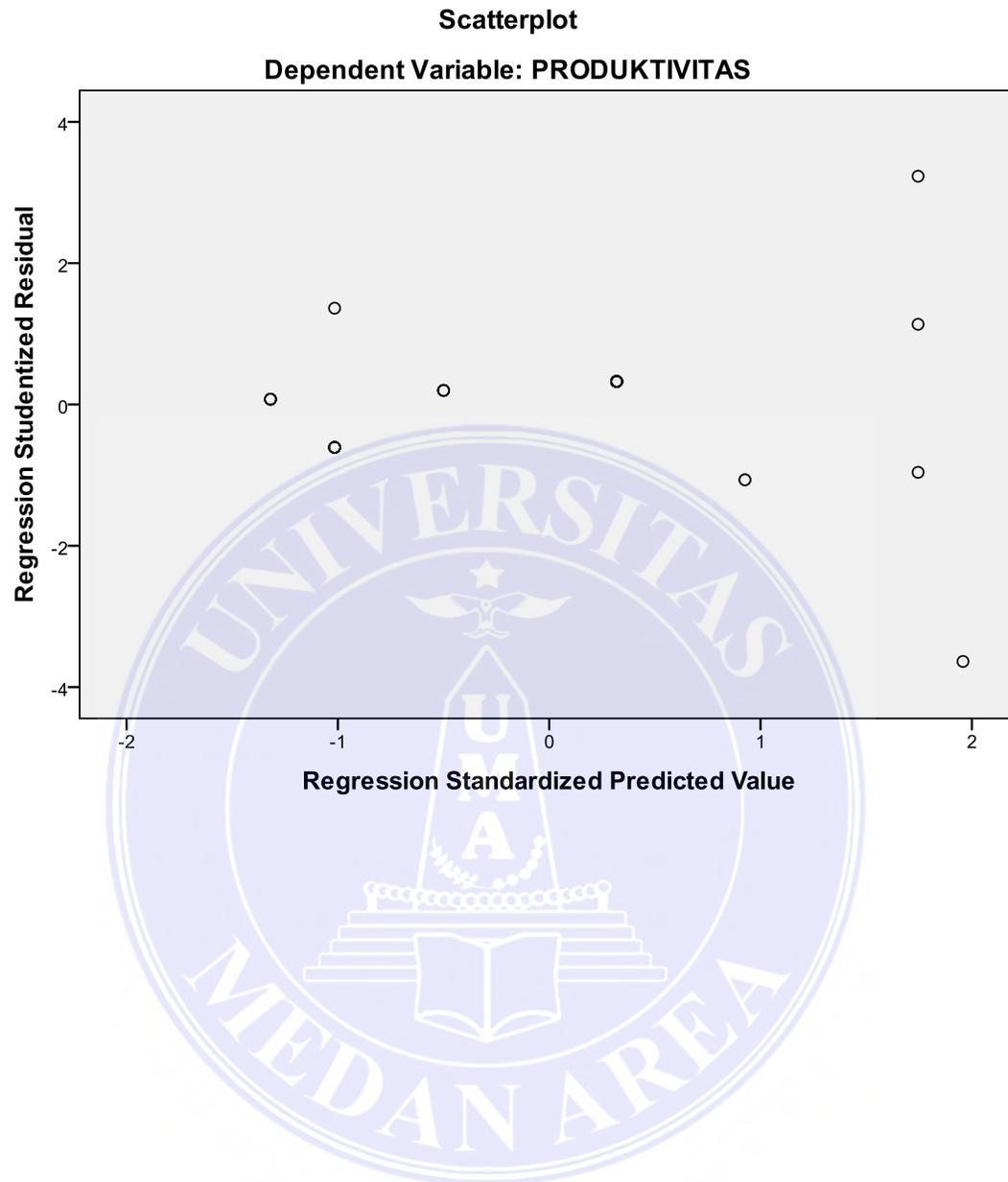
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

1.



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





LAMPIRAN 6

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,51590766
Most Extreme Differences	Absolute	,272
	Positive	,272
	Negative	-,196
Kolmogorov-Smirnov Z		1,489
Asymp. Sig. (2-tailed)		,204

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,007	1,490		,676	,505		
KOMUNIKASI	,589	,161	,547	3,665	,001	,283	3,536
KEDISIPLINAN	,346	,129	,401	2,688	,012	,283	3,536

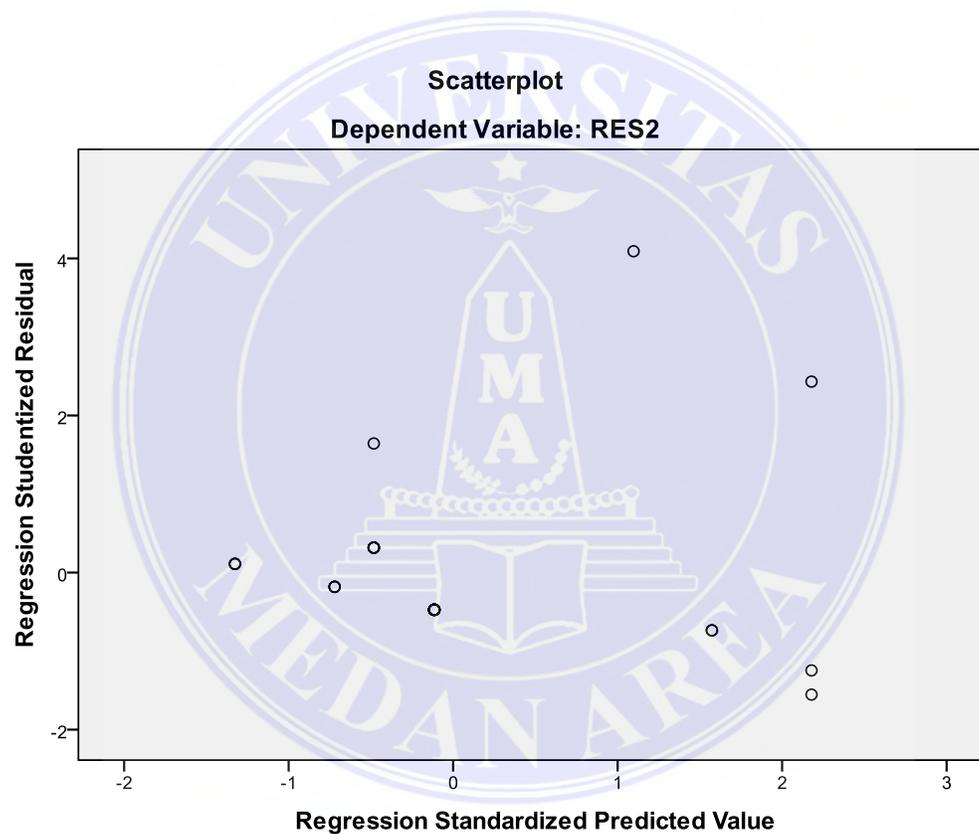
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,413	,849		-2,842	,080
	KOMUNIKASI	-,059	,091	-,179	-,649	,522
	KEDISIPLINAN	,211	,073	,792	2,870	,080

a. Dependent Variable: RES2



LAMPIRAN 7

Uji Hipotesis

1. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,007	1,490		,676	,505
KOMUNIKASI	,589	,161	,547	3,665	,001
KEDISIPLINAN	,346	,129	,401	2,688	,012

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37,748	2	18,874	66,022	,000 ^a
Residual	7,719	27	,286		
Total	45,467	29			

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

LAMPIRAN 8

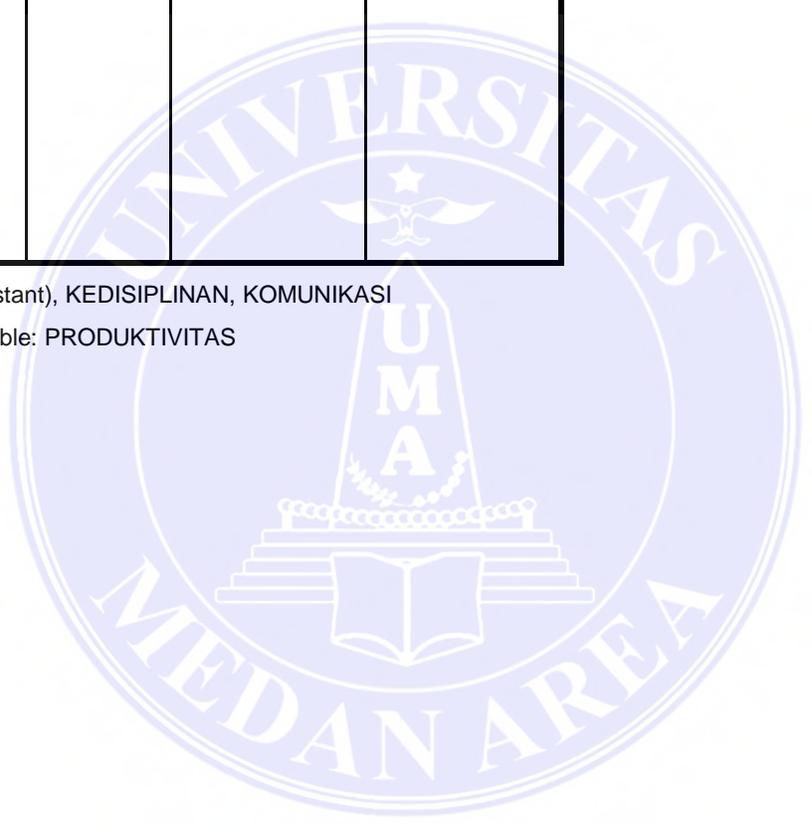
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,830	,818	,535

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



LAMPIRAN 9

Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi t

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

Sumber: Junaidi Chaniago, 2010

LAMPIRAN 10

Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi r

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

Sumber: Junaidi Chaniago, 2010