

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGEPAKAN PADA
PT. ALAM PERMATA RIAU KABUPATEN KAMPAR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*

OLEH:

MUHAMMAD DONI SYAHPUTRA

185210506

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD DONI SYAHPUTRA
NPM : 185210506
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengemasan Pada PT. ALAM PERMATA RIAU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Dr. Haswari Hasan, SE., MM

Diketahui :

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kharudin Nasution No 133 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru. 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Doni Syahputra
NPM : 185210506
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengemasan Pada PT. ALAM PERMATA RIAU KAB KAMPAR
Sponsor : Dr. Hazwari Hasan .SE.MM

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	17 November 2021	X	- Tambahkan dimensi & operasional variabelnya - Di latar belakang tambah kinerja perusahaan - Validitas dan realibilitas,uraikan masing-masing yang digunakan Acc Seminar Proposal	
2	19 November 2021	X		
3	14 Februari 2022	X	- Perbaiki hasil yang paling dominan diantara 3 variabelnya - abstrak	
4	10 Febuari 2022	X	Acc Seminar Hasil	

Mengetahui

A.n Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat,S.E.,M.Si.,Ak.,CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 269/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 15 Maret 2022, Maka pada Hari Rabu 16 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Muhammad Doni Syahputra |
| 2. NPM | : 185210506 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengemasan Pada PT. Alam Permata Riau. |
| 5. Tanggal ujian | : 16 Maret 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 85 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dina Hidavat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

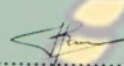
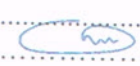
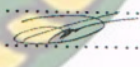
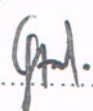

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Kamar Zaman, SE., MM

Notulen

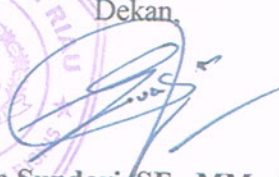
1. Gilang Nugroho, SE., MM


.....

.....

.....

.....

Pekanbaru, 16 Maret 2022

Mengetahui

Dekan,


Dr. Eya Sundari, SE., MM., CRBC

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1244/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-10-26 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Muhammad Doni Syahputra
- N P M : 185210506
- Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
- Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGEPAKAN PADA PT. Alam Permata Riau
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 28 Oktober 2021
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

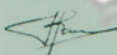
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

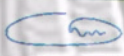
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Doni Syahputra
NPM : 185210506
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Pada PT. Alam Permata Riau.
Hari/Tanggal : Rabu 16 Maret 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai 84) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 16 Maret 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Muhammad Doni Syahputra
NPM : 185210506
Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Permata Riau.
Pembimbing : 1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 08 Desember 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

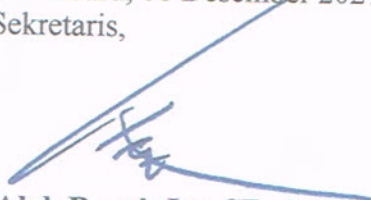
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 08 Desember 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Muhammad Doni Syahputra
NPM : 185210506
Program Studi : Manajemen
Topik : MSDM Kontemporer
Pembimbing : Dr. Hazwari Hasan, SE., MM.

Pekanbaru, 13 Oktober 2021
Menyetujui,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email. info@uir.ac.id Website. www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 28 Oktober 2021

Nomor : 773/KPTS/UIR/Fekon/2021
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Pimpinan PT. Alam Permata Riau
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Muhammad Doni Syahputra
NPM : 185210506
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

"PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGEPAKAN PADA PT. Alam Permata Riau "

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : MUHAMMAD DONI SYAHPUTRA
NPM : 185210506
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGEPAKAN
PADA PT. ALAM PERMATA RIAU KABUPATEN KAMPAR
PEMBIMBING : DR. HAZWARI HASAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 24% (dua puluh empat persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 Februari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak J., SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaiannya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya yang dapat ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku diperguruan ini.

Pekanbaru, 20 Maret 2022



Saya yang membuat
Muhammad Doni Syahputra

KATA PENGANTAR

Pertama puji syukur atas segala limpahan rahmat, hidayah serta karunia nya yang diberikan oleh Allah SWT sehingga penulis diberikan nikmat kekuatan serta kesehatan untuk dapat menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini yaitu skripsi. Dan tak lupa pula tuturan shalawat beriring salam untuk Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kebodohan ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) penulis pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Islam Riau diperlukan suatu karya ilmiah berupa skripsi. Pada kesempatan ini, penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagaian Pengepakan Pada PT. Alam Permata Riau Kabupaten Kampar”**. Adapun karya tulis ilmiah ini dianjurkan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sadar bahwa pada karya ilmiah ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan baik dalam segi susunan maupun segi penulisan. Maka demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, penulis mengharapkan kerendahan hati pembaca untuk dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk melengkapi dan menyempurnakan karya ilmiah.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik dan benar tanpa adanya support serta bimbingan dari

berbagai pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian tugas akhir ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, penulis ingin menyampaikan rasa syukur yang tulus dan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi , SH., MCL., Selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE.,MM.,CRBC, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Razak Jer, SE., MSi, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Bpk Dr. Hazwari Hasan, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Kepada Orang Tua terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, atas berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu penulis dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini.

7. Terimakasih untuk keluarga dan teman-teman yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat.

8. Terimakasih kepada seluruh teman-teman dan sahabat-sahabat program studi Manajemen angkatan 2018 dan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Akhirnya kepada Allah SWT, Penulis memohon semoga bimbingan, bantuan dan pengorbanan serta keikhlasan hati yang telah diberikan mereka selama ini kepada penulis akan menjadi ladang pahala dan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT, Amiin Ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, Februari 2022

Penulis

MUHAMMAD DONI SYAHPUTRA

NPM: 185210506

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGEPAKAN PADA PT. ALAM PERMATA RIAU

OLEH :

MUHAMMAD DONI SYAHPUTRA

NPM: 185210506

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan pada PT. Alam Permata Riau kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja yang berada dibagian pengepakan kayu/ gudang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu karyawan pada bidang divisi *pengepakan*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan menggunakan spss 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau Kabupaten Kampar. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini ialah variabel komunikasi internal.

Kata Kunci : Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF INTERNAL COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RIAU GEMS NATURE

BY :

MUHAMMAD DONI SYAHPUTRA

NPM: 185210506

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of internal communication and work discipline on the performance of employees in the packing department at PT. Alam Permata Riau, Kampar district. The population in this study were all employees who worked in the wood packing/ warehouse division. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely employees in the packaging division. Data collection techniques in this study used questionnaires or questionnaires. The data analysis technique in this study used descriptive statistics and spss 26. The results of this study indicate that internal communication and work discipline partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Alam Permata Riau, Kampar Regency. The most dominant variable affecting employee performance in this study is the work internal communication.

Keywords: Internal Communication, Work Discipline and Performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
ABSTRAK	5
ABSTRACT	6
DAFTAR ISI	7
DAFTAR TABEL	11
DAFTAR GAMBAR	13
BAB I PENDAHULUAN	14
1.1 Latar Belakang Masalah	14
1.2 Rumusan Masalah	23
1.3 Tujuan Penelitian	23
1.4 Manfaat Penelitian	24
1.5 Sistematika Penulisan	24
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	26
2.1 Komunikasi Internal	26
2.1.1 Pengertian Komunikasi Internal	26
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal	28
2.1.3 Jenis-Jenis Komunikasi Internal	31
2.1.4 Rintangan-Rintangan Dalam Berkomunikasi Internal	34
2.2 Disiplin Kerja	35
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	35
2.2.2 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	36
2.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja	37
2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja	38
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja	41
2.3 Kinerja	42
2.3.1 Pengertian Kinerja	42
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	42
2.3.3 Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Kinerja	43
2.3.4 Manfaat Kinerja	44

2.3.5 Indikator Kinerja.....	45
2.4 Penelitian Terdahulu.....	46
2.5 Kerangka Berpikir	50
2.6 Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN.....	52
3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian.....	52
3.2 Operasional Variabel	52
3.3 Populasi Dan Sampel.....	55
3.3.1 Populasi.....	55
3.3.2 Sampel	55
3.4 Jenis Dan Sumber Data	56
3.4.1 Data Primer	56
3.4.2 Data Sekunder.....	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data	56
3.6 Teknik Analisis Data	57
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	64
4.1 Sejarah Singkat PT. ALAM PERMATA RIAU	64
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan	64
4.2.1 Visi.....	65
4.2.2 Misi	65
4.3 Kerja Sama PT. Alam Permata Riau Dengan PT Bank Mandiri Tbk	65
4.4 Struktur Organisasi.....	66
4.5 Tugas Pokok Dan Fungsi Jabatan	67
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	71
5.1 Identitas Responden	71
5.1.1 Usia Responden	71
5.1.2 Jenis Kelamin Responden.....	72
5.1.3 Masa Kerja Responden	73
5.1.4 Pendidikan Tertinggi Responden.....	75
5.2 Uji Kualitas Data	76
5.2.1 Uji Validitas.....	76
5.2.2 Uji Reliabelitas	78

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Internal Karyawan PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar.....	80
5.3.1 Komunikasi Internal	80
5.3.2 Komunikasi Eksternal.....	80
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar	98
5.4.1 Disiplin Preventif Pada PT. Alam Permata Riau.....	98
5.4.2 Disiplin Korelatif Pada PT Alam Permata Riau	99
5.4.3 Ketepatan Waktu Pada PT. Alam Permata Riau.....	99
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar	114
5.5.1 Kuantitas	114
5.5.2 Kualitas	115
5.5.3 Bertanggung Jawab.....	115
5.6 Analisis Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Pada PT Alam Permata Riau	133
5.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	133
5.6.1.1 Uji Normalitas.....	133
5.6.1.2 Uji Multikolinearitas.....	135
5.6.1.3 Uji Autokorelasi.....	136
5.6.1.4 Uji Heterokedastisitas	137
5.6.2 Uji Regresi Linear Berganda	139
5.6.3 Uji Hipotesis	141
5.6.3.1 Uji Koefisien Determinasi	141
5.6.3.2 Uji F Simultan.....	142
5.6.3.3 Uji T Parsial	143
5.7 Pembahasan	144
5.7.1 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar.....	144
5.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar.....	145
5.7.3 Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Pada PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar	146

BAB VI PENUTUP	148
6.1 Kesimpulan.....	148
6.2 Saran.....	148
DAFTAR PUSTAKA	150
LAMPIRAN.....	151
KUISIONER PENELITIAN.....	151
OUTPUT PENELITIAN.....	155



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. ALAM PERMATA RIAU Kecamatan Siak Hulu	16
Tabel 1.2 URAIAN KERJA PT. ALAM PERMATA RIAU KECAMATAN SIAK HULU	18
Tabel 1.3 Data Tingkat Produktivitas Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan 2020 pada PT. ALAM PERMATA RIAU Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar Tahun 2020	21
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1 Operasional Variabel	52
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Ordinal	57
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden	74
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	75
Tabel 5.5 Uji Validitas	77
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas Data	79
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Interaksi Antara Atasan Bawahan di PT. Alam Permata Riau harus terjalin baik agar produksi yang dihasilkan juga lancar	81
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Pendekatan Emosional Antara Karyawan Terhadap Atasan PT. Alam Permata Riau kurang Mengalami Pendekatan	83
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Bertutur Kata Yang Sopan Terhadap Karyawan Harus Dilakukan Di Lingkungan Perusahaan Pt. Alam Permata Riau Agar Semua Karyawan Yang Didalam Perusahaan Saling Menghormati	85
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Wajib Mengkoordinasi Penugasan Kerja Kepada Bawahan Memenuhi SOP Yang Diberikan Perusahaan	87
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Harus Selalu Menginformasikan Mengenai Rencana Kegiatan Apa Saja Yang Ingin Dilakukan Perusahaan	88
Tabel 5.12 anggapan Responden Mengenai Ketika di Perusahaan Mengalami Masalah, Atasan dan Karyawan Berhak Kerjasama untuk Memecahkan Masalah	90
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Memberikan Dukungan Antar Personal Terhadap Karyawannya Agar Para Anggotanya Termotivasi Dalam Bekerja	92
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Dan Karyawan Saling Mendukung Melalui Interaksi Internal Yang Terjadi Didalam Perusahaan	93
Tabel 5.15 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Komunikasi Internal (X1) Pada PTAlam Permata Riau Kabupaten Kampar	94

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Memberikan Dorongan Agar Para Karyawan Memiliki Rasa Organisasi Didalam Perusahaan.....	100
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Berhak Memberikan Penjelasan Tentang Berbagai Kewajiban Yang Harus Ditaati.....	102
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mengutamakan Disiplin Terhadap Waktu Dan Pedoman Pekerjaan Yang Sudah Berlaku Diperusahaan.	104
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mengikuti SOP Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan Demi Mencapai Kualitas Disiplin Kerja Yang Baik	105
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memahami Aturan Dan Kebijakan Yang Diberikan Perusahaan.....	107
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	108
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Disiplin Dalam Waktu Masuk Kerja dan Pulang Kerja	110
Tabel 5.23 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2) pada PT. Alam Permata Riau.....	111
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Proses Kerja Yang Dilakukan Karyawan Sangat Efektif	116
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Jumlah Kesalahan yang Sedikit dalam Setiap Pekerjaan	117
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memberikan Pelayanan yang Baik kepada Tugas dan Pekerjaan Perusahaan.....	119
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Tepat dan Tanggap Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	120
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kualitas Kerja yang Baik	122
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menerima Resiko Kerja yang Telah Dilakukan	123
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Dan Karyawan Selalu Bekerja Secara Optimal.....	125
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menganalisis Informasi Sebelum Diberikan Kepada Perusahaan Dengan Tepat Waktu.....	126
Tabel 5.32 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memahami Aturan Dan Kebijakan Yang Diberikan Perusahaan.....	128
Tabel 5.33 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (X2) Pada PT. Alam Permata Riau Kabupaten Kampar	129
Tabel 5.34 Uji Multikolinearitas	136
Tabel 5.35 Uji Autokorelasi	137
Tabel 5.36 Analisis Regresi Linier Berganda	139
Tabel 5.37 Koefisien Determinasi (R ²)	141
Tabel 5.38 Uji F Simultan.....	142
Tabel 5.39 Uji t Parsial.....	143

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar	67
Gambar 5.1 Uji Histogram Normalitas	134
Gambar 5.2 Uji Normalitas Grafik P-Plot.....	135
Gambar 5.3 Uji Heterokedistisitas (Scatter Plot).....	138



BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan di era global yang semakin ketat, perusahaan tentunya harus meningkatkan daya saingnya untuk mempertahankan eksistensinya. Banyak perusahaan telah lahir dengan menyediakan produk dan layanan dengan fitur dan manfaat yang berbeda sehingga mereka dapat mencapai tujuan utama mereka memenangkan persaingan yaitu menciptakan nilai yang baik bagi konsumen, menggunakan dan menuai keuntungan besar. Persaingan yang ketat memaksa perusahaan untuk selalu dapat memenuhi kebutuhan atau keinginan konsumen.

Semakin lancar dan cepat komunikasi, semakin cepat hubungan kerja yang baik dapat terjalin. Adanya kerjasama antar sumber daya manusia dalam suatu lingkungan organisasi dengan komunikasi yang baik juga akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan ke arah yang benar.

Terkait hal diatas, salah satu lembaga perusahaan milik swasta yang ada di Riau yaitu PT. ALAM PERMATA RIAU merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkayuan atau sering di sebut pengepakan kayu (pallet) yang merupakan perusahaan yang juga mendukung stabilitas perekonomian khususnya di daerah kabupaten Kampar, kecamatan siak huluyang selalu mensupport kegiatan yang berada dilingkungan sekitarnya. Tujuan terletaknya perusahaan tersebut guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dilingkungan kabupaten Kampar. Maka dari itu pentingnya komunikasi serta disiplin terhadap kinerja

karyawan agar mereka semua bisa mengikuti prosedur program kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan komunikasi yang baik di PT.ALAM PERMATA RIAU, anggota akan berdampak yang positif mengenai pelaksanaan kerja yang baik. Dalam suatu lingkungan didalam perusahaan PT. ALAM PERMATA RIAU, Arti komunikasi memegang peranan yang sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan merupakan tempat kerja antar rekan kerja yang membutuhkan komunikasi yang efektif untuk dapat memahami pesan-pesan tentang pekerjaan. Komunikasi yang efektif dapat berjalan dengan lancar jika sama-sama memahami makna dari informasi tersebut. Komunikasi antara atasan dan bawahan harus saling pengertian agar terjalin komunikasi yang harmonis dalam organisasi dan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi nantinya, yang juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efisiensi kerja, efisiensi kerja karyawan, karyawan, bahkan disiplin kerja.

Untuk mengatasi masalah komunikasi internal ini perlu adanya tindakan manajemen yang baik dalam hal komunikasi. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik maka program yang akan dijalankan juga tidak akan terwujud dan kinerja karyawan di Perusahaan itu akan menurun. Berdasarkan pengamatan yang dilihat dilapangan dapat disajikan fenomena yang terkait dengan komunikasi internal ini yaitu diantaranya, adalah:

1. Komunikasi Internal antar sesama karyawan PT. Alam Permata Riau masih kurang efektif dan berdampak pada kesalahpahaman yang menyebabkan kinerja pegawai menurun.
2. Terjadinya konflik didalam Perusahaan karena kesalahpahaman makna, arti atau penyampaian komunikasi yang dilakukan.
3. Komunikasi cenderung sulit dicapai karena masalah pribadi atau internal yang saling terkait.

Dengan ini dilampirkan jumlah pegawai pada PT. Alam Permata Riau Kabupaten Kampar yang dijadikan objek penelitian seperti tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. ALAM PERMATA RIAU Kecamatan Siak Hulu

No	Bagian-Bagian Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	1
2.	HRD	1
3.	Staff Keuangan	2
4.	Staff Inspector	1
5.	Mandor Teknik	1
6.	Administrasi	4
7.	Gudang	35
8.	Supir Forklift	15
9.	Penjaga Oven	8
10.	Supir Truk	27
11.	Satpam	6
JUMLAH		101

Sumber : Data Karyawan PT. ALAM PERMATA RIAU 2020.

Di lihat dari tabel 1.1 Diketahui bahwa jumlah pegawai yang terdapat pada Pt. Alam Permata Riau, Kabupaten Kampar tahun 2020 sebanyak 101 orang. Dalam penelitian ini yang ingin dilihat hubungan langsung antara komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan jumlah karyawan yang tertera diatas perusahaan yang bersangkutan harus mampu untuk mengelola kinerja organisasi dengan baik dan meningkatkan kinerja tim yang baik agar mampu untuk menjalankan tugas dengan efisien dan efektif berdasarkan fungsi dan tujuan perusahaan yang terkait. Namun dilingkungan perusahaan ini masih dijumpai karyawan yang bersifat pasif.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 13 Tahun 2014 tentang Organisasi perseroan terbatas Kabupaten Kampar, bagian kedua tugas pokok dan fungsi pada pasal 4 menjelaskan bahwa Perseroan terbatas mempunyai tugas pokok menegakkan Peraturan, Peraturan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Daerah dan Kebijakan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta mensejahterakan masyarakat. Dalam melakukan tugas atau kinerjanya itu mereka melakukan suatu proses komunikasi agar organisasi dapat bertugas dan berjalan dengan baik untuk itu komunikasi organisasi harus dilakukan agar dapat mewujudkan kinerja tim yang baik. Mereka dapat menjalankan program-program kerja dengan mengkomunikasikannya secara bersama-sama. Adapun program kerja PT. ALAM PERMATA RIAU Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
URAIAN KERJA PT. ALAM PERMATA RIAU KECAMATAN SIAK HULU

No	Uraian Kerja PT. Alam Permata Riau
1.	Mempererat kerja sama terhadap perusahaan lain dalam rangka untuk menghasilkan kerja sama yang sama-menguntungkan (Mutualisme).
2.	Peningkatan dan penanganan terhadap karyawan agar bekerja loyalitas.
3.	Bekerja sama seperti tim guna untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
4.	Monitoring, evaluasi dan pelaporan.
5.	Pengendalian keamanan lingkungan sekitar Pt Alam Permata Riau.
6.	Menciptakan karyawan yang berinovasi tinggi serta berbaur dengan lingkungan masyarakat sekitar.
7.	Menciptakan Pt Alam Permata Riau sebagai perusahaan komoditas kayu palet terbaik di Riau.

Sumber : Dari HRD Pt. Alam Permata Riau

Dari program-program diatas untuk mewujudkannya perlu adanya komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerjanya karyawan yang baik sehingga program dapat dilakukan dengan baik dan lancar. Masalah komunikasi terhadap internal kinerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Komunikasi internal dilakukan bersamaan dengan adanya program tersebut yang akan dijalankan agar terlaksannya suatu program dengan

baik serta mencapai tujuan yang di harapkan. Maka komunikasi Internal harus dilakukan juga agar kinerja karyawan baik dan agar tidak terjadinya komunikasi yang hilang organisasi harus melakukan komunikasi dengan kelompok tim kerja dilakukannya kegiatan lapangan atau kegiatan dalam bentuk evaluasi kerja yang terus dipantau dan dilihat komunikasinya bagaimana apakah sampai dengan baik atau tidak.

Berdasarkan pengamatan saya yang terjun kelapangan, saya melihat adanya kurang ketidakdisiplinan karyawan PT. ALAM PERMATA RIAU, karena para karyawan cenderung lebih santai ketika para atasan atau mandor pergi keluar sehingga mereka berfikir tidak ada yang memantau mereka namun mereka lupa kalau cctv yang berada dilingkungan mereka selalu melihat kinerja yang mereka lakukan,bahkan Manajer dan Hrd pun sering menegur mereka melalui alat pengeras suara yang berada didalam lingkungan perusahaan. Dan hal yang positif yang berada dilingkungan di perusahaan tersebut mereka selalu berhenti ketika adzan solat berkumandang dan para karyawan yang muslim wajib melaksanakan kewajibannya dan seluruh operator mesin hingga mobil transportasi yang didalam perusahaan pun tidak ada yang melakukan operasional selama jam solat.

Dari atasan Penyampaian informasi ke sesama karyawan pun jadi kurang jelas karena kurang memahami maksud atau bahasa, inilah yang memicu terjadinya konflik atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pesan atau informasi sehingga berdampak pada kinerjanya.

Kesalahpahaman dalam penyampaian pesan atau informasi ke sesama karyawan yang kurang memahami informasi atau perintah yang harus dilaksanakan oleh atasan dan juga terdapat masalah lain seperti masalah pribadi atau masalah internal kesesama karyawan unit kerjanya karena adanya persaingan antar rekan kinerja. Arus komunikasi yang kurang baik didalam unit kerja atau sistem kerja menjadi salah satu penyebab komunikasi internal menjadi tidak efektif. Ketidakefektifan itu sering kali ditimbulkan oleh masalah individu yang berakibat pada masalah unit kerja dan adapun masalah lain yang sering terjadi sebagai anggota pegawai ataupun karyawan terkadang cenderung takut ataupun segan apabila terlalu banyak bertanya mengenai informasi yang tidak dapat dimengerti atau memiliki pemahaman yang kurang terhadap perintah yang akan dilaksanakan dari atasan. Penyampaian informasi ke sesama karyawan pun jadi tidak jelas karena kurang memahami maksud atau bahasa, inilah yang memicu terjadinya konflik atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pesan atau informasi sehingga berdampak pada kinerjanya.

Kinerja yang baik oleh karyawan akan menghasilkan keuntungan yang baik bagi perusahaan, yang dimana kinerja yang dituntut untuk merealisasikan hasil dari produktivitas kinerjanya. Seperti yang dihasil PT.ALAM PERMATA RIAU pada tahun 2020 lalu mereka mempunyai target yang terealisasi dihasilkan diantaranya dapat kita lihat dari hasil tabel 3 berikut:

Tabel 1.3
Data Tingkat Produktivitas Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan 2020
pada PT. ALAM PERMATA RIAU Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten
Kampar Tahun 2020

Bulan	Target (perkubik)	Realisasi (perkubik)	Jumlah karyawan	Pencapaian (%)	Produktivitas (Pengepakan)
Januari	65.000	56.000	101	97	1.561.000
Februari	65.000	50.000	101	80	1.290.300
Maret	70.000	70.000	101	100	1.935.500
April	70.000	63.000	101	96	1.858.100
Mei	70.000	61.000	101	92	1.780.000
Juni	70.000	45.000	101	71	1.371.000
Juli	70.000	48.000	101	80	1.548.400
Agustus	65.000	40.000	101	80	1.290.000
September	65.000	43.000	101	84	1.354.000
Oktober	70.000	72.000	101	104	2.012.000
November	70.000	49.000	101	77	1.490.000
Desember	65.000	35.000	101	78	1.258.100
Rata-rata				87	1.562.600

Sumber : Dari HRD PT.ALAM PERMATA RIAU

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa target dan realisasi produksi kayu pallet dapat mengalami perubahan setiap bulannya pada tahun 2020. Hal ini terlihat pada bulan Februari, Maret, dan Oktober tercapainya realisasi produksi sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sedangkan dibulan-bulan

yang lain belum tercapainya realisasi produktivitas kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pencapaian target dan realisasi terendah terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar 71%, sedangkan pencapaian target dan realisasi produksi kayu pallet tertinggi terjadi pada bulan Oktober sebesar 104%, dengan rata-rata pencapaian target dan realisasi 87% dan Produktivitas kinerja karyawan menghasilkan bonus sebesar 1.562.600 per orang.

Menurut sumber dari HRD PT. Alam Permata Riau mengapa mereka menetapkan target yang sangat minim ditahun 2020 , dikarenakan wabah covid-19 yang saat itu menimpa semua perusahaan hingga karyawannya. Disaat wabah covid semua transportasi di PT. Alam Permata riau yang mengangkut kayu pallet untuk mengirim ke daerah tujuan yang akan dikirim harus memakai gelombang pengiriman dan jam-jam yang wajib ditentukan tidak seperti tahun sebelumnya yang sangat berjalan lancar tanpa memakai pengeriman gelombang, maka dari itu proses pengiriman menjadi sangat lambat sehingga target pun terkadang tak sesuai dibeberapa bulan. Namun perusahaan tetap berjalan demi memenuhi kebutuhan para semua karyawannya.

Maka dari itu komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh penting di PT. Alam Permata Riau karena setiap masukan dari atasan dan setiap tekanan yang mengarah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja sehingga karyawan bisa terus bekerja secara optimal dan efisien. Jika sebaliknya karyawan tidak diberikan peraturan-peraturan yang mengarah kedisiplinan terhadap kinerja nya maka karyawan tersebut bisa merugikan perusahaan.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melihat komunikasi internal berpengaruh atau tidak terhadap kinerja, khususnya pada karyawan perusahaan PT. Alam Permata Riau maka peneliti memilih judul **“Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Pada PT. Alam Permata Riau.”** sebagai judul yang hendak ditelitinya. Terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang masih tidak tepat waktu dan adanya sebagian karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas , maka masalah yang ingin penulis bahas dalam skripsi ini adalah:

- a. Apakah komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Permata Riau?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Permata Riau?
- c. Apakah komunikasi internal dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Permata Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau.

- b. Untuk mengetahui dan mengarahkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis
Penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karna dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.
- b. Bagi Pihak Perusahaan
Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mengetahui kemampuan komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya, sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai produktifitas yang optimal tercapai.
- c. Bagi Peneliti selanjutnya
Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian penulis.

BAB 2 : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan penjelasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan layout, perusahaan yang diteliti, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir serta hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel data penelitian dan diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB 4 : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Terkait pembahasan bab ini menjelaskan tentang deskripsi perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan, bentuk (model) perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB 5 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya terkait permasalahan pada objek yang akan diteliti.

BAB 6 : PENUTUP

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan dari hasil peneliti.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi Internal

2.1.1 Pengertian Komunikasi Internal

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu cum, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata units, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda communion, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan communion, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan atau hubungan. Karena Communio dibuat kata kerja communicate, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman (Nurjannah dan Umum, 2012:35).

Komunikasi Internal menurut Brennan dalam Suprpto (2011) adalah pertukaran gagasan antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (Organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen). Komunikasi internal pada dasarnya harus memiliki informasi yang sesuai dengan kebutuhan (tidak berlebihan / kebanyakan) dan juga kelengkapan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas, sehingga menghasilkan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik antara atasan dengan karyawan (Putranto 2012).

Komunikasi internal dimulai dengan memperbaiki hubungan karyawan hubungan karyawan dengan atasan ataupun sebaliknya, dan hubungan sesama karyawan. Argenti (2013) menyatakan bahwa sesuatu organisasi didalam suatu perusahaan membutuhkan komunikasi internal antara atasan dengan bawahan untuk menjaga hubungan agar seling terbuka dalam hal pekerjaan. Komunikasi internal yang baik dibutuhkan untuk berpartisipasi dari bawahan kepada atasan untuk menyampaikan ide, kendala, dan pendapat. Oleh karena itu, pada saat ini sebagian besar karyawan menuntut adanya partisipasi dalam dialog ditempat kerja yang mendorong perubahan organisasi. Partisipasi dianggap penting untuk menjaga keterlibatan karyawan disemua di tingkat organisasi tanpa mengedepankan mengedepankan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, partisipasi dapat mendorong kekompakan sesama karyawan maupun dengan atasan. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi diantara batang-batang struktur organisasi. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya. Akan selalu ada permasalahan dari intensitasnya. Tetapi akan selalu ada konflik dan atau hal yang dianggap tidak sesuai dalam sebuah organisasi.

Menurut Effendy (2001:2), komunikasi internal meliputi berbagai cara yang dapat diklarifikasi sebagai berikut, yakni: komunikasi personal (Personal communication). Komunikasi Personal adalah komunikasi dua orang dan dapat langsung dengan dua cara:

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

Satu dari tujuan komunikasi internal adalah membantu orang untuk secara memadai melakukan pekerjaan mereka (Smith, 2005; Mayer,2004 dalam Medina 2015). Temuan menunjukkan bahwa komunikasi internal adalah area besar penelitian yang berbeda antara organisasi dengan konten, struktur dan manajemen (Zondi, 2015).

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan sebuah proses pertukaran informasi dan pesan yang berada di dalam ruang lingkup organisasi dan perusahaan. Peran komunikasi internal sangat penting dalam kehidupan manusia yang pada hakikatnya adalah makhluk sosialis. Manusia tidak bisa hidup sendiri dengan pikirannya sendiri. Seseorang perlu melakukan interaksi dengan orang lain, mengkomunikasikan isi pikirannya kepada orang lain.

Dalam komunikasi internal, ada banyak faktor yang mempengaruhi jalannya proses komunikasi itu sendiri. Faktor-faktor ini mempengaruhi baik

tidaknya, berhasil tidaknya komunikasi yang dilakukan. Berikut ini akan dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut ahlinya.

Menurut Scoot M Cultip (2002) faktor faktor yang mempengaruhi dibagi menjadi 7 diantaranya sebagai berikut:

1) Kredibilitas

Kredibilitas (credibility) berkaitan dengan hubungan saling percaya antara komunikator dan komunikan. Komunikator perlu memiliki kredibilitas dimata komunikan, misalnya dalam hal tingkat keahliannya dalam bidang yang bersangkutan dengan pesan/ informasi yang disampaikan.

2) Konteks

Konteks (context) berkaitan dengan situasi dan kondisi dimana komunikasi berlangsung. Konteks disini terdiri dari aspek yang bersifat fisik (iklim, cuaca); aspek Psikologis; aspek sosial; dan aspek waktu. Agar komunikasi dapat berjalan dengan baik, komunikator harus memperhatikan situasi dan kondisi dimana komunikan berada.

3) Konten

Konten (content) berkaitan dengan isi pesan yang disampaikan komunikator kepada komunikan. Isi pesan/ informasi disesuaikan dengan kebutuhan komunikan, misalnya pesan/ informasi mengenai kesehatan janin diberikan kepada ibu-ibu, bukan kepada anak remaja. komunikasi yang efektif akan dapat dicapai jika konten yang disampaikan komunikator mengandung informasi/ pesan yang berarti/ penting untuk diketahui oleh komunikan.

4) Kejelasan

Kejelasan (clarity) dari pesan/ informasi yang disampaikan komunikator sangat penting. Untuk menghindari kesalahpahaman komunikasi dalam menangkap isi pesan/ informasi yang disampaikan komunikator. Kejelasan disini mencakup kejelasan isi pesan, kejelasan tujuan yang akan dicapai, kejelasan kata-kata (verbal) yang digunakan, dan kejelasan bahasa tubuh (non verbal) yang digunakan.

5) Kesenambungan dan Konsistensi

Kesenambungan dan konsistensi (continuity and consistency) pesan/ informasi yang disampaikan diperlukan agar komunikasi berhasil dilakukan. Pesan perlu disampaikan secara terus menerus dan konsisten. Pesan yang disampaikan sebelumnya dengan pesan selanjutnya tidak saling bertentangan. Contohnya informasi mengenai program KB ‘dua anak saja cukup’ dari pemerintah, perlu disiarkan terus menerus melalui berbagai media, agar pesan tersebut tertanam dan dapat mempengaruhi perilaku masyarakat.

6) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi (capability of audience) berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan kemampuan penerima pesan dalam memahami pesan yang disampaikan. Komunikator harus memperhatikan audiensnya, menggunakan bahasa (baik verbal maupun non verbal) yang sesuai dan dipahami oleh audiens.

7) Saluran distribusi

Saluran distribusi (channels of distribution) berkaitan dengan sarana/ media penyampaian pesan. Sebaiknya komunikator menggunakan media yang sesuai dan tepat sasaran. Misalnya dengan menggunakan media yang telah umum digunakan komunikan. Dengan begitu, komunikan tidak bingung dan komunikasi dapat berjalan dengan baik.

2.1.3 Jenis-Jenis Komunikasi Internal

Komunikasi internal diklasifikasikan menjadi 2 bagian diantara sebagai berikut:

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal bisa disebut juga komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas. Adapun pengertian dari komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah sebagai berikut.

a) Komunikasi Internal (Ke Atas)

Jenis komunikasi internal ini melibatkan pendekatan manajemen dari bawah ke atas. Disini informasi mengalir dari bawahan ke manajer atau siapapun yang berada ditingkat hierarki. Mengirim kan informasi dari karyawan ke manajemen puncak juga dilakukan di bawah ini. Dengan tidak adanya komunikasi ke atas, sistem kerja manajemen menjadi tidak berlaku karena mereka tidak dapat mengetahui apakah ada arus informasi atau pesan yang lancar di seluruh organisasi atau tidak. Upward Communication bertindak sebagai sumber komunikasi kepada karyawan internal untuk:

- Pertukaran informasi
- Menyajikan ide atau saran
- Mencapai tingkat kepuasan kerja
- Mengomunikasikan upan balik

Sebagian besar komunikasi ke atas mencakup berbagai bentuk, laporan, dokumen tertulis, templat, dll. Untuk memfasilitasi karyawan dalam memperoleh informasi yang diperlukan dan terperinci

Misalnya, karyawan departemen SDM suatu organisasi menyiapkan laporan atrisi dan mengkomunikasikan hal yang sama kepada Manajer SDM. Laporan atrisi terdiri dari informasi tentang pergantian karyawan bulanan atau tahunan dari suatu organisasi dan alasan yang sama. Ini membantu Manajer SDM untuk memahami penyebab atrisi dan mengambil tindakan korektif tepat waktu untuk mengurangi pergantian karyawan.

b) Komunikasi Internal (Ke bawah)

Dalam komunikasi ke bawah, informasi mengalir dari manajemen puncak ke karyawan dalam suatu organisasi. Informasi ini terkait dengan menyampaikan instruksi kepada bawahan atau karyawan untuk melakukan tugasnya. Tujuan utama komunikasi ke bawah adalah untuk mengirimkan informasi yang relevan dan instruksi yang diperlukan kepada karyawan atau bawahan. Komunikasi ini diperlukan untuk tujuan berbeda dalam organisasi seperti:

- Mentransfer informasi penting
- Memberikan instruksi

- Untuk mendorong diskusi antar orang
- Untuk meningkatkan kerjasama, moral karyawan
- Untuk memotivasi staf
- Untuk meningkatkan produktivitas dan menerima umpan balik

Misalnya, manajemen puncak dapat menginstruksikan manajer dari departemen yang berbeda tentang aturan dan regulasi baru tertentu di area kerja yang perlu dilakukan dalam aktivitas rutin departemen yang berbeda. Seperti mungkin ada perubahan jam kerja kantor atau timing kantor oleh manajemen dan hal yang sama dikomunikasikan kepada karyawan melalui surat edaran atau pemberitahuan atau melalui sistem email. Komunikasi ke bawah bisa dalam bentuk surat edaran atau surat atau memo atau E-mail, dll.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi diantara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Jadi, di universitas, unit kerja dapat berubah sesuai jurusan. Jurusan komunikasi, jurusan perilaku organisasi, dan jurusan ilmu pengajaran semuanya meliputi dosen-dosen yang dipimpin oleh seorang ketua jurusan. Komunikasi diantara dosen-dosen dalam sebuah jurusan disebut komunikasi horizontal. Komunikasi dosen yang satu dengan dosen yang lainnya disebut komunikasi lintas- saluran, yaitu informasi yang diberikan melewati batas-batas fungsional atas batas- batas unit kerja, dan diantara orang-orang yang satu

sama lainnya tidak saling menjadi atasan dan bawahan. Tujuan komunikasi horizontal, penelitian dan pengalaman menyatakan bahwa komunikasi horizontal muncul paling sedikit karena enam alasan sebagai berikut:

- a) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja.
- b) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan.
- c) Untuk memecahkan masalah.
- d) Untuk memperoleh pemahaman bersama.
- e) Untuk menumbuhkan dukungan antar persona.

Pace dan Faules (2010:185) mengungkapkan hambatan-hambatan pada komunikasi horizontal banyak persamaanya dengan hambatan yang mempengaruhi komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah. Ketidakpercayaan diantara rekan-rekan kerja, perhatian yang tinggi pada mobilitas ke atas, dan persaingan dalam sumber daya dapat mengganggu komunikasi pegawai yang sama tingkatnya dalam organisasi dengan sesamanya.

Faktor utama yang mempengaruhi efektivitas komunikasi internal adalah berbagi informasi, tidak menyeluruhnya informasi yang disampaikan, tidak menghargai komunikasi, waktu dan hirarki (Chmielecki, 2015).

2.1.4 Rintangan-Rintangan Dalam Berkomunikasi Internal

Ada rintangan dalam berkomunikasi menurut Mangkunegara (2013) bahwa: “ three types of bariears are personal, physical, and semantic” .

- 1) Rintangan pribadi

Adanya hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi alat indera yang terganggu, kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu.

2) Rintangan Fisik

Terlalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara sender dan receiver. Dalam hal ini diperlukan media komunikasi seperti : telepon, alat penguat suara, SSB (single side band) dan alat komunikasi lainnya.

3) Rintangan Bahasa

Kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata misalnya kata atos, sender orang sunda dalam pesannya bermaksud mengatakan atos itu berarti sudah, sedangkan receiver orang jawa menerima pesan tersebut dengan pengertian atos itu keras.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja Menurut Simamora (2004:610) adalah prosedur yang menilai atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur yang sudah ada. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan dan Barnawi (2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.2.2 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:131) pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja yaitu:

a. Pemberian peringatan

Dengan memberikan peringatan berupa SP (Surat Peringatan) satu, dua dan tiga. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

b. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar harus segera diberikan sanksi yang sesuai yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus adil dan konsisten. Tujuannya agar pegawai turut sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin tidak boleh membedakan jabatan, pegawai tua, muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan-karyawan tersebut menyadari bahwa disiplin berlaku untuk semua kalangan karyawan yang melanggar dan siap menerima sanksinya.

2.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Terdapat macam-macam disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu pergerakan untuk meningkatkan kualitas disiplin pegawai dengan tujuan untuk mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan awalnya adalah untuk menggerakkan pegawai untuk mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, pegawai Untuk itu, agar disiplin pribadi tersebut dapat semakin kokoh, paling tidak ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen terhadap anggota organisasi atau karyawan yaitu:

- a. Mendorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b. Memberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
- c. Mendorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi. Pimpinan bertanggung jawab menciptakan iklim organisasi dalam rangka pendisiplinan preventif. dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin korelatif

Disiplin Korelatif adalah salah satu cara untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang sudah berlaku di perusahaan.

2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013:130) adalah sebagai berikut:

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c) Pengaruh human untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Beberapa disiplin yang keliru menurut Simamora (2004:612) sebagai berikut:

- 1) Disiplin Puintif

Kadangkala disebut disiplin negatif, adalah disiplin melalui ketakutan. Disiplin positif acapkali melibatkan ancaman, pelecehan, intimidasi, dan gertakan.

2) Umpan balik negatif

Beberapa penyelia memberikan umpan balik kepada para karyawan hanya pada saat terjadi kinerja yang tidak memuaskan dan gagal memberikan pengukuhan positif pada waktu kinerjanya yang tidak memuaskan dan gagal memberikan pengukuhan positif pada waktu kinerjanya meningkat atau suatu tugas diselesaikan dengan baik. Umpan balik hendaknya positif dan negatif, tergantung pada tingkat kinerja karyawan.

3) Intervensi terlambat

Bentuk disiplin ini terjadi manakala penyelia membiarkan masalah berlarut-larut hingga mencapai tingkat serius.

4) Definisi yang tidak memadai

Selama sesi konseling untuk memecahkan masalah kinerja, penyelia dapat mengutarakan kepada karyawan bahwa dia bersikap tidak kooperatif, tidak loyal, atau tidak bisa menjadi pemain tim.

5) Menunjuk karyawan, bukan perilaku

Kinerja yang tidak memuaskan dapat menyebabkan karyawan itu dituding malas atau tidak gesit oleh penyelia. Tudingan semacam itu dapat menyimpan dua masalah besar. Pertama karyawan mungkin membawa tudingan tadi ke pekerjaan dan unit kerja lainnya, dan akhirnya tudingan itu menjadi kenyataan. Kedua,

deskripsi semacam itu terpusat pada karyawan dan bukan pada tindakan yang tidak memuaskan – yang sebenarnya harus dapat perhatian.

6) Tanggung jawab yang salah tempat

Penyelia acap kali menyadari bahwa mereka sendiripun sering menyumbang pada masalah kinerja karyawannya. Manakala keseluruhan tanggung jawab perubahan perilaku jatuh ke pundak karyawan dan tidak terjadi perubahan, maka penyelia menjatuhkan tindakan disiplin lebih keras. Namun, tanpa perubahan perilaku kepenyeliaan, perubahan perilaku karyawan kecil kemungkinannya terjadi.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

a. Ketepatan Waktu

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

b. Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan

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

c. Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas

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

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sungguhan yang dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan Amanah yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Pegawai yang memiliki kemampuan optimal dari segi pendidikan hingga keahlian lainnya. Maka pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi dalam pekerjaan. Pegawai akan mampu bekerja secara maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang sangat diperlukan oleh seorang pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan terbentuk suatu kekuatan diri dan jika keadaan lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan sangat menjadi lebih mudah dan efisien.

2.3.3 Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai sangat berguna bagi semua perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian kerja karyawan menurut Hasibuan (2012:89) sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang digunakan untuk mempromosikan, demo, pemberhentian dan penetapan balas jasa.
- 2) Untuk melihat sejauh mana prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa berhasil/sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar tujuan untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan yang berada didalam perusahaan.
- 4) Sebagai awalan untuk mengevaluasi training program latihan dank efektifan jadwal kerja, metode kerja,gaya pengawasan,peralatan kerja ,struktur organisasi, dan kondisi kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada dalam organisasi.

- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan awal perusahaan mendapatkan performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong dan membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui apa minta dan kebutuhan karyawan tersebut agar karyawan lebih dan semangat untuk meningkatkan kinerjanya.
- 8) Sebagai alat untuk melihat kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi karyawan.
- 10) Sebagai bahan untuk mengidentifikasi kekurangan-kekurangan personel dan dengan demikian bisa sebagai alat pertimbangan supaya bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan
- 12) Sebagai awalan untuk mengevaluasi serta mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

2.3.4 Manfaat Kinerja

Adapun manfaat kinerja yaitu sebagai pengukuran bagi pegawai bahwa mereka telah mencapai batas yang baik atau yang paling baik di perusahaan tersebut. Dengan adanya penilaian kinerja ini dapat menjadi patokan bagi perusahaan ataupun pegawai dimana mereka dapat menjadikan kinerja mereka sebagai motivasi kerja yang baik dan terhindar dari stress kerja. Bagi perusahaan sendiri pun bisa menjadi penilaian terhadap pegawainya dapat mengetahui kinerja seperti apa yang ada dalam diri pegawainya.

2.3.5 Indikator Kinerja

Hasil kinerja yang efektif dilakukan perusahaan/organisasi akan menyebabkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidak puasaan bagi pegawai. Disamping itu hasilnya akan menimbulkan konflik antar pegawai dengan pegawai atau pegawai dengan manajemen. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan berbagai indicator mengenai kriteria kinerja kualitas yaitu kuantitas, waktu, ketepatan waktu,efektivitas biaya dan lain-lain. Indikator ilmiah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja pegawai. Menurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 5 indikator, yaitu:

- 1) Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dapat menghasilkan hingga kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit,jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan,dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil input serta memaksimalkan waktu secepat mungkin untuk melakukan aktivitas lain.
- 4) Efektifitas, ialah tingkat sumber daya organisasi (SDO), uang, tenaga, bahan baku,teknologi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unti dalam dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menghidupkan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan lembaga instansi lain dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator aspek-aspek kinerja menurut Siagian (2002) sebagai berikut:

- Kualitas kerja (Quality Of Work) indikator :
 - a. Hasil kerja yang diperoleh
 - b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
 - c. Manfaat hasil kerja
- Ketepatan waktu (promptness) indikatornya:
 - a. Penataan rencana kegiatan.
 - b. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
 - c. Ketepatan rencana kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Helena Swasti Faustina (2018).	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan united cities and	Pengaruh kepemimpinan (X), komunikasi internal(X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y)	1. Analisis Linier. Berganda 2.Uji Asumsi Klasik. 3.Uji Hipotesis.	Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ,komunikasi internal dan disiplin kerja

		local government – asia pacific di Jakarta			berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UCLG- ASPAC.
2.	Suwanto, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, Azhar Affandi (2021)	Pengaruh komunikasi internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Mebel PT. ADICIPTA BOGA INTIPRIMA JAKARTA.	Pengaruh Komunikasi internal(X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y).	1.Analisis Linier Berganda. 2. Metode Kuantatif 3.Metode Asosiatif	Komunikasi Internal (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Adicipta Boga Intiprima berpengaruh signifikan secara simultan yang dapat dilihat dari hasil uji F berdasarkan hasil uji F maka dapat diketahui fhitung sebesar dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 kemudian degree of freedom (df) sebesar (k-1) atau derajat .

3.	Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019).	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Nihon Plast Indonesia	Pengaruh disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja(Y).	1. Metode kuantitatif. 2. Analisis regresi berganda 3. Uji Hipotesis	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan dan kepuasan kerja dapat di gunakan sebagai predictor naik atau turunnya kinerja.
----	---	---	---	--	---

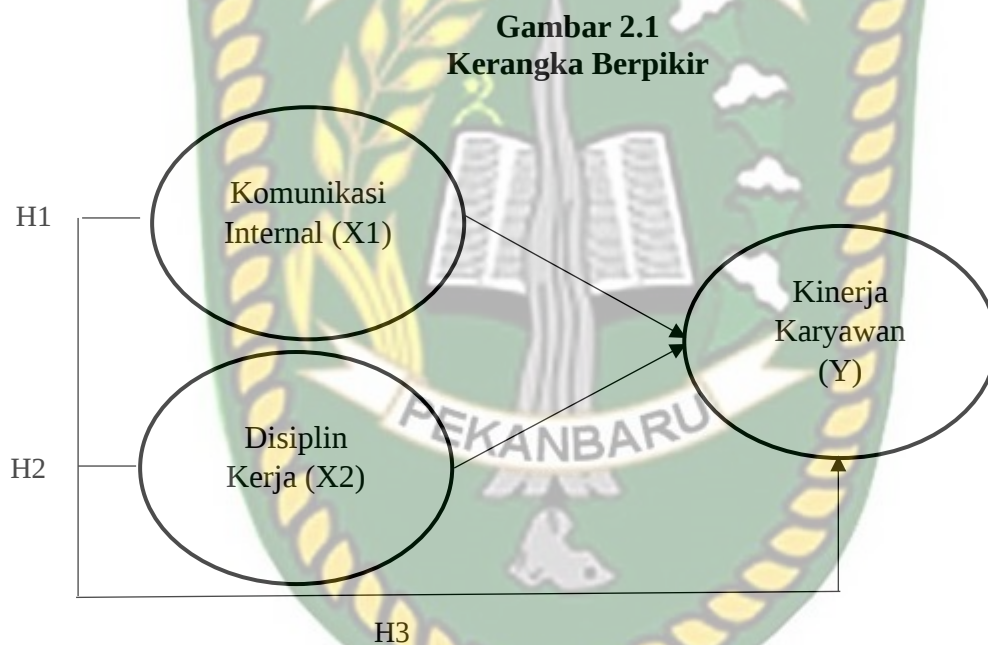
4.	Galih Bayu AJI, Catalina cori (2019).	Pengaruh Komunikasi Internal dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderisasi Disiplin Kerja pada Pt. Hyper Mega Shipping Jakarta.	Pengaruh komunikasi internal (X1) dan Etika (X2) Terhadap kinerja (X3), yang dimoderisasi Disiplin kerja (Y).	1. Metode Kuantitatif Kausal. 2. Metode sensus. 3. Uji Hipotesis. 4. Metode structural Equation Model (SEM).	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi internal dan etika kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderisasi Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Hyper Mega Shipping Jakarta.
5.	Rahmad Restu Udayanto (2015)	Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola.	Pengaruh Komunikasi Internal (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	1. Penelitian kuantitatif kausal, 2. Uji Statistika	Hasil Penelitian pengaruh dari variabel dari komunikasi internal terhadap disiplin kerja pada PT. Coca-Cola Distribusi SO singaraja menunjukkan bahwa Komunikasi internal berpengaruh

					secara positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.
--	--	--	--	--	--

Sumber: *Sumber olahan peneliti , 2021*

2.5 Kerangka Berpikir

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut :



Sumber: **Jurnal Penelitian Terdahulu**

2.6 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

- a. H1 : Diduga bahwa Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Alam Permata Riau.

- b. H2 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Alam Permata Riau.
- c. H3 : Diduga Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian pengepakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Alam Permata Riau.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian

Dalam rangka untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian maka yang menjadi objek pada Penelitian ini adalah PT. Alam Permata Riau di Jl. Kramat Sakti, RT/RW 003/002 No.48 Kubang Jaya Kec. Siak Hulu Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3.1
Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi internal (X1)	Komunikasi internal adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada si penerima, baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi	Komunikasi vertikal.	a) interaksi antara bawahan dan atasan. b) pendekatan emosional terhadap atasan c) bertutur kata yang sopan terhadap para karyawan maupun atasan	Ordinal
		Komunikasi Horizontal	a) Mengkoordinasikan penugasan kerja. b) Berbagi informasi mengenai rencana, dan kegiatan.	Ordinal

	dalam lingkungan organisasi. Ardana (2004:49).		c) Memecahkan masalah. d) Menumbuhkan dukungan antar personal.	
Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Hasibuandalam Barnawi 2012:112).	Disiplin Preventif	a) Mendorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi. b) Memberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati. c) Mendorong dengan ketegasan dalam menentukan sendiri cara-cara mengikuti pedoman perusahaan yang berlaku.	Ordinal
		Disiplin Korelatif	a) Menaati SOP perusahaan b) Mengikuti program kerja yang berada di perusahaan. c) Menerima konsekuensi jika melanggar kedisiplinan kerja.	Ordinal

		Ketepatan waktu	a) Masuk dan pulang tepat waktu b) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu c) Ketaatan terhadap aturan.	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah outcome yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2000).	Kuantitas	a) Proses kerja. b) Jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. c) Pemberian keselamatan bekerja.	Ordinal
		Kualitas	a) Ketepatan kerja	Ordinal

			b) Kemampuan menganalisis data atau informasi. c) Kualitas dalam penyelesaian kerja.	
		Tanggung jawab	a) Menerima resiko kerja yang telah dilakukan. b) Bekerja secara optimal mengenai apa yang atasan berikan. c) Mampu bekerja seperti tim.	Ordinal

Sumber: Olahan Peneliti dan Jurnal Penelitian, 2021

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah bagian karyawan dari PT. Alam Permata Riau yang berjumlah 96 orang karyawan pada tahun 2020. Sedangkan merupakan sebagian objek yang akan diteliti dari keseluruhan objek dari populasi yang ada.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan bagian dari populasi, sampel adalah sebuah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi sehingga memiliki karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden bagian pengepakan (Gudang).

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan. Data primer ini terdiri dari data tempat dilakukannya penelitian seperti tanggapan karyawan mengenai pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pada PT. ALAM PERMATA RIAU Kabupaten Kampar.

3.4.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen yang tertulis dari buku-buku atau jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini serta studi pustaka untuk memperoleh teori yang bersangkutan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Wawancara (interview)

Yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan, terutama pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang di perlukan.

b. Kuesioner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

c. Dokumentasi

Merupakan cara pengumpulan data sekunder yang bersifat dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian yang dimiliki oleh PT. Alam Permata riau yang berupa struktur organisasi, jumlah karyawan serta jabatan para karyawan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan hasil temuan dilaporkan secara apa adanya dengan rincian rata –rata tanggapan responden yang tertuang melalui tabel-tabel uraian. Tingkat ukuran yang dipakai dalam variabel adalah skala ordinal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden ini di beri skor dengan menggunakan Skala ordinal yaitu:

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Ordinal

Interval Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan Software SPSS 26. Sebelum

analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengetahui apakah nantinya apakah terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang actual yang terjadi pada objek yang akan diteliti. Validitas instrumen dalam penelitian ini dilihat dari skor yang diperoleh dari berbagai pernyataan dengan nilai skor total.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan suatu instrument yang menunjukkan konsistensi hasil dari pengukuran yang sekiranya digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan untuk mengetahui keabsahan data yang benar-benar sesuai dengan adanya kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reabilitas dengan cronbach alfa apabila memiliki alfa lebih dari 0,60 dengan melihat Cronbach Alfab besar dari $> 0,60$ dianggap baik. Sementara apabila nilainya kurang dari 0,60 dianggap buruk. Dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 baik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang

baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva normal probability plot.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (Varians Inflation Factor) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (Varians Inflation Factor) dibawah

angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Constanta

b_1 - b_3 = Koefisien Variabel X_1 = Variabel beban kerja X_2 = Variabel kompensasi e = Error distriances

4. Uji Simultan (Uji F)

Pengajuan ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan menilai nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai sig $> \alpha$ maka H_0 diterima dan Jika nilai sig $< \alpha$ maka H_0 ditolak.

5. Analisis Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakh variabel indenpenden mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%. untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan menggunakan uji t. uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X yang mana berpengaruh terhadap variabel terikat Y . penguji dilakukan untuk melihat keberartian dari masing- masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat. uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 5%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterimah yang berarti bahwa variabel bebas X_1 berpengaruh terhadap variabel Y .
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 5%, maka H_0 diterimah dan H_i ditolak yang berarti bahwa variabel bebas X_1 tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y .

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah Singkat PT. ALAM PERMATA RIAU

PT. Alam Permata Riau didirikan pada tanggal 08 desember 2008 adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perindustrian. Target perusahaannya adalah menjadi salah satu perusahaan yang focus dalam industri perkayuan yang dapat memenuhi keinginan dan memberikan solusi terbaik dari kebutuhan pelanggan dengan produk-produk terbaik dari hasil kayu olahan.

Untuk kebutuhan bahan kayu olahan ekspor seperti pallet ISPM, kami menyuplai ke PT. Riau Andalan Kertas dan PT. Indah Kiat masih berlanjut sampai sekarang. PT. Alam Permata Riau selalu berkomitmen untuk memperbaiki kualitas produk olahan, memberikan solusi dan kepuasan pelanggan setia mengutamakan kerja sama terbaik sesuai dengan motto perusahaan “*Glowing With Together*”.

Sejalan dengan visi dan misi PT. Alam Permata Riau memprioritaskan kliennya berprestasi,berfikiran positif dan kemampuan untuk tampil dengan kinerja professional demi petumbuhan yang sehat yang mampu memenuhi seluruh keinginan pelanggan. Produk perusahaan PT. Alam Permata Riau adalah kayu asli Indonesia yang berdasarkan sumber yang dapat mempertanggung jawabkan kelestarian lingkungannya.

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT. Alam Permata Riau sebagai berikut:

4.2.1 Visi

- Menjadikan perusahaan terbesar, tersedia, tercepat, dan terpercaya memenuhi kebutuhan konsumen.
- Selalu berkomitmen untuk selalu memperbaiki kualitas produk kayu olahan, memberikan solusi dan kepuasan pelanggan serta mengutamakan kerja sama yang terbaik sesuai dengan motto kami “Tumbuh Bersama-sama”(*Growing With Together*).
- Menjadikan perusahaan pilihan dan pemimpin pasar dalam Industri Pengolahan Kayu.

4.2.2 Misi

- Melakukan Perbaikan secara terus-menerus terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh.
- Memastikan penerapan system manajemen mutu dan melakukan Evaluasi Kinerjanya,
- Memiliki Sumber Daya Manusia yang terlatih, kompeten dan siap pakai.
- Memberikan elemen terpercaya, terdapat, tercepat, dan terjamin kepada semua kostumer.

4.3 Kerja Sama PT. Alam Permata Riau Dengan PT Bank Mandiri Tbk

Untuk mewujudkan percepatan sekaligus mengatasi masalah pendanaan maka PT. Alam Permata Riau bekerja sama dengan PT. Bank Mandiri Tbk sebagai mitra kerja di dalam operasi keuangan PT. Alam Permat Riau Dalam masalah pendanaan, PT. Alam Permat Riau memiliki dua rekening di Bank Mandiri yaitu Rekening A dan Rekening B. Kedua rekening ini memiliki perbedaan, untuk

rekening A menangani setoran pendapatan yang diterima PT. Alam Permata Riau. Sedangkan untuk rekening B digunakan ketika melakukan eksploitasi atau pembayaran seperti pembayaran gaji karyawan, pembayaran kepada pihak ketiga atau vendor, dan lain-lain.

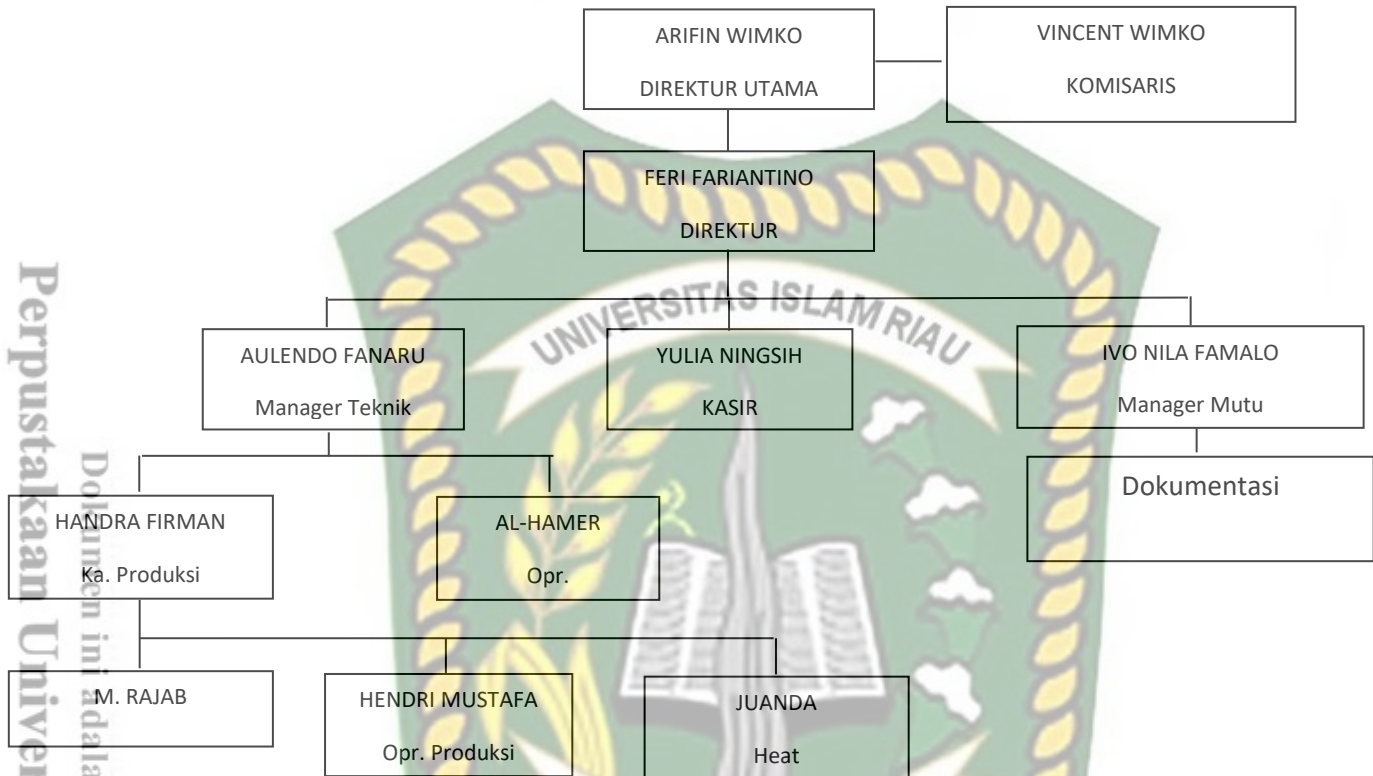
4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut dapat memberikan ketegasan serta batas tanggung jawab yang jelas dari masing-masing jabatan, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang telah dibebankan tepat pada waktunya untuk selanjutnya penulis akan melampirkan struktur organisasi PT. Alam Permata Riau Kabupaten Kampar.

Berikut gambaran struktur organisasi yang berada didalam PT. Alam Permata Riau:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar



4.5 Tugas Pokok Dan Fungsi Jabatan

a. Direktur Utama

Tugas dan fungsi Direktur Utama adalah menyusun, mengkomunikasikan dan menerapkan visi, misi serta dapat menentukan kemana arah yang akan ditempuh oleh perusahaan. Selain itu direktur utama juga harus menjamin bahwa karyawannya memahami visi, misi serta tujuan dari perusahaan.

b. Komisaris

Komisaris didalam perusahaan memiliki tugas yakni melakukan pengawasan terhadap pengelolaan perusahaan yang dilakukan direksi. Selain itu juga komisaris

berfungsi sebagai penasihat terkait kebijakan direksi dalam menjalankan perusahaan.

c. Manager

Manager memiliki tanggung jawab sebagai mengatur keseimbangan sebuah manajemen didalam perusahaan. Dan ditambah lagi manajer didalam perusahaan juga berfungsi untuk menentukan standar kualitas, mengadakan evaluasi dan memberikan pengaruh baik kepada karyawan.

d. Manager Teknik

Manager teknik bertugas merencanakan, mengkorrdinasikan dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi dan sarana penunjang lainnya.

e. Administrasi

Administrasi didalam perusahaan bertugas sebagai yang memastikan seluruh kegiatan yang berisfat administrative atau ketatausahaan kantor ataupun perusahaan berjalan baik dan lancar, serta membuat agenda kantor dan juga bertugas untuk mengurus data yang masuk ke perusahaan.

f. Manager mutu

Manager mutu didalam perusahaan memiliki tugas untuk melaksanakan prosedur k3 dan lingkungan ditempat kerja, lalu manager mutu juga wajib berkerja sama dengan rekan kerja dan lingkungan social yang berseragam, manager mutu juga

bertugas melakukan inspeksi dan pengujian didalam perusahaan agar perusahaan tersebut berjalan lancar.

g. Kepala Produksi

Kepala produksi dalam perusahaan bertugas untuk bertanggung jawab dan mengawasi pelaksanaan proses produksi, mulai dari bahan baku dalam proses dan mutu barang jadi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

h. Operator ISPM

Operator ISPM bertugas untuk memeriksa kualitas bahan baku sebelum digunakan untuk proses produksi. Operator ispm juga berfungsi sebagai pelaksana pengawas proses produksi yang berjalan yang membantu kepala produksi selama didalam perusahaan.

i. Administrasi produksi

Administrasi produksi bertugas untuk mengumpulkan data produksi, mengontrol proses proses produksi yang dihasilkan perusahaan dan menyusun jadwal kerja. Selain itu administrasi juga membantu manager teknik untuk mencatat ke efektifitas kerja mesin berjalan lancar atau tidaknya kinerja mesin produksi tersebut.

j. Operator Produksi

Operator produksi bertugas membantuk mengatur alur produksi dan memperbaiki kerusakan, serta melaporkan apabila terdapat potensi peningkatan proses produksi. Selain itu operator produksi juga menyiapkan peralatan dan mengoperasikan mesin

produksi yang ditugaskan oleh manager teknik dan manager mutu dengan tetap mematuhi kebijakan perusahaan sesuai dengan standar K3.

k. Heat Treatment

Heat treatment didalam perusahaan tepat di PT. Alam Permata Riau bertugas mengurangi ketegangan internal diinduksi selama kerja. Serta heat treatment juga membantu manager dalam memberikan solusi ketika perusahaan mengalami penurunan.



BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden adalah penilaian dari penelitian yang ditujukan kepada untuk melihat serta menunjukkan seberapa jauh penelitian yang dilakukan ini. Dengan menilai dan menyeimbangkan penilaian peneliti maka dapat diberikan identitas responden. Identitas responden dalam penelitian ini yaitu: usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan tertinggi. Adapun identitas responden yang dijelaskan dapat dilakukan sebagai berikut :

5.1.1 Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini adalah penilaian dari peneliti yang dinilai dan ditunjukkan secara langsung untuk mengevaluasi dari segi usia mana yang akan diberikan dan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	18- 23 Tahun	9	18
2	24- 29 Tahun	26	52
3	30- 35 Tahun	10	20
4	36- 40 Tahun	5	10
5	Diatas 40 Tahun	0	0

	Jumlah	50	100
--	--------	----	-----

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 18-23 tahun berjumlah 9 orang atau 18%. Karyawan yang berusia 24-29 tahun berjumlah 26 orang atau 52%. Karyawan yang berusia 30-35 tahun berjumlah 10 orang atau 20%. Dan karyawan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 5 orang atau 10%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 24-29 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Alam Permata Riau ini memiliki usia yang muda agar dalam melakukan pekerjaan dilakukan secara produktif dan baik.

5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti yang ditunjukkan untuk mengevaluasi dari segi perempuan atau laki-laki yang bekerja pada perusahaan ini dengan tujuan untuk melihat dan menyimpulkan dari jenis kelamin mana yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	2	2
2	Laki-laki	48	98
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang atau 2%. Dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang atau 98%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah laki-laki , hal ini dikarenakan bahwa pada bagian pengepakan kayu digudang perusahaan lebih mengutamakan laki-laki, karena laki-laki memiliki tenaga yang ekstra untuk mengangkat serta memindahkan kayu pallet ke bagian gudang maupun oven.

5.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden adalah penilaian dari peneliti yang dilihat secara langsung untuk menunjukkan berapa lama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ini dan mengevaluasi bagaimana kinerja karyawan itu. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	6 Bulan	13	26
2	1-3 Tahun	21	42
3	4- 6 Tahun	16	32
4	10 Tahun	0	0
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel diatas diketahui karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 13 orang atau 26%. Karyawan yang bermasa kerja 1-3 orang atau 42%. Dan karyawan yang bermasa kerja 4-6 tahun berjumlah 32%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang memiliki masa kerja 1-3 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini bekerja dengan masa produktif dan mampu menghasilkan kinerja karyawan dengan baik.

5.1.4 Pendidikan Tertinggi Responden

Tingkat pendidikan merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan karyawan itu untuk bekerja, sehingga dengan pendidikan tersebut maka karyawan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA	48	98
4	Diploma	0	0
5	S1	1	1
6	Pascasarjana (S2,S3)	1	1
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan

bahwa karyawan yang berpendidikan SMA berjumlah 48 orang atau 98 %. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 1 orang atau 1%. Dan karyawan yang berpendidikan Pascasarjana S2 dan S3 berjumlah 1 orang atau 1%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam pendidikan ini berpendidikan SMA. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini pada perusahaan ini memiliki pendidikan yang rendah tetapi mereka bekerja dengan giat dan penuh semangat karena adanya komunikasi internal yang bagus dari HRD dan Manajer.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 50 - 2 = 48$ ialah 0,278. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	rtabel	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	0,924	0,278	Valid
	0,930	0,278	Valid
	0,962	0,278	Valid
	0,971	0,278	Valid
	0,947	0,278	Valid
	0,947	0,278	Valid
	0,985	0,278	Valid
	0,987	0,278	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,972	0,278	Valid
	0,980	0,278	Valid
	0,972	0,278	Valid
	0,979	0,278	Valid
	0,955	0,278	Valid
	0,976	0,278	Valid
	0,981	0,278	Valid

Kinerja (Y)	0,968	0,278	Valid
	0,974	0,278	Valid
	0,958	0,278	Valid
	0,969	0,278	Valid
	0,930	0,278	Valid
	0,956	0,278	Valid
	0,971	0,278	Valid
	0,968	0,278	Valid
	0,979	0,278	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel komunikasi internal (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,278. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 7 indikator variabel komunikasi internal, 7 indikator disiplin kerja dan 7 indikator variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabelitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten

jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda”.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Beban Kerja (X1)	0,988	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,989	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,989	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas komunikasi internal(X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,988 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variable Disiplin Kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,989 > 0,60$) Dan begitu juga dengan uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,989 > 0,60$). Artinya

bahwa semua keseluruhan item pada variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Internal Karyawan PT Alam

Permata Riau Kabupaten Kampar

Komunikasi internal adalah suatu percakapan atau interaksi yang dilakukan dua arah, secara khusus diarahkan pada pihak yang berada didalam perusahaan maupun organisasi yang memiliki tujuan untuk mendekatkan antara bawahan dan atasan. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka atasan selalu memberi arahan serta interaksi yang baik kepada karyawannya agar para karyawannya bekerja secara optimal. Komunikasi yang baik dari atasan menuju bawahan sangat berdampak positif bagi karyawannya jika HRD memberi arahan yang bagus tanpa adanya kata kata yang tidak sopan karyawan akan selalu mendengarkan baik apa yang di ucapkan oleh HRDnya.

5.3.1 Komunikasi Internal

Komunikasi Vertikal merupakan suatu percakapan komunikasi antara bawahan dan atasan yang terjadi didalam Perusahaan. Atau yang lebih tepatnya seorang karyawan berbicara kepada atasannya mengenai apa yang terjadi didalam perusahaan. Secara khusus komunikasi vertikal ini sangat penting didalam perusahaan karena dimana seorang karyawan wajib berbicara dengan baik kepada atasannya dan bertutur kata dengan sopan sesuai level tingkat jabatannya.

5.3.2 Komunikasi Eksternal

Komunikasi Horizontal merupakan suatu percakapan komunikasi antara atasan dan bawahan yang terjadi di internal perusahaan. Atau yang lebih tepatnya seorang manajer

berbicara kepada bawahannya mengenai apa yang terjadi dilingkungan kerja karyawannya apakah mengalami masalah atau tidaknya. Seorang manajer harus mampu memotivasi secara langsung kepada karyawannya jika seseorang karyawannya memiliki masalah didalam perusahaan, manajer atau atasan juga harus mempunyai chemistry kepada karyawannya agar saling memiliki feeling yang kuat.

a. Interaksi Antara Atasan Bawahan di PT ALAM PERMATA RIAU Harus Terjalin Baik Agar Produksi Yang Dihasilkan Juga lancar

Interaksi yang terjalin baik adalah salah satu tujuan yang diharapkan semua perusahaan gunanya untuk para karyawan bekerja lebih efektif agar suatu produksi yang dihasilkan oleh perusahaan dapat meningkat dan menghasilkan keuntungan yang baik bagi perusahaan maupun karyawannya sehingga para karyawan juga dapat mendapatkan hasil yang ia inginkan (gaji,bonus).

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai interaksi antara atasan dan bawahan di Pt. Alam Permata Riau harus terjalin baik agar produksi yang dihasilkan juga lancar dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Interaksi Antara Atasan Bawahan di PT. Alam Permata Riau harus terjalin baik agar produksi yang dihasilkan juga lancar

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42
2	Setuju	17	34
3	Cukup Setuju	12	24

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan table diatas diketahui tanggapan responden mengenai interaksi antara atasan bawahan di Pt. Alam Permata Riau harus terjalin baik agar produksi yang dihasilkan juga lancar berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 24%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai mengenai interaksi antara atasan bawahan di Pt. Alam Permata Riau harus terjalin baik agar produksi yang dihasilkan juga lancar ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan dituntut untuk berinteraksi baik kepada atasan maupun kepada rekan kerjanya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

b. Pendekatan Emosional Antara Karyawan Terhadap Atasan PT. Alam Permata Riau kurang Mengalami Pendekatan

Pendekatan emosional antara karyawan terhadap atasan terkadang mengalami kurangnya mengalami pendekatan dikarenakan para karyawan segan atau takut kepada atasan sehingga mereka terkadang mengalami penekanan didalam pekerjaan ,maka dari itu hal yang harus dirubah ialah atasan harus mendekatkan lebih intens kepada karyawan agar karyawannya bisa terbuka kepada

karyawan, supaya karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dari pendekatan yang sudah dilakukan oleh atasannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Pendekatan Emosional Antara Karyawan Terhadap Atasan PT. Alam Permata Riau kurang Mengalami Pendekatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Pendekatan Emosional Antara Karyawan Terhadap Atasan PT. Alam Permata Riau kurang Mengalami Pendekatan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	20
2	Setuju	15	30
3	Cukup Setuju	17	34
4	Tidak Setuju	8	16
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pendekatan emosional antara karyawan terhadap atasan pada Pt. Alam Permata Riau kurang mengalami pendekatan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10

orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 16%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai pendekatan emosional antara karyawan terhadap atasan pada Pt. Alam Permata Riau kurang mengalami pendekatan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang dalam pendekatan kepada atasan yang diberikan, dan perusahaan selalu memberikan target yang banyak dalam waktu 1 hari kerja maka dari itu sangat diperlukan pendekatan emosional yang kuat.

c. Bertutur Kata Yang Sopan Terhadap Karyawan Harus Dilakukan Di Lingkungan Perusahaan PT. Alam Permata Riau Agar Semua Karyawan Yang Didalam Perusahaan Saling Menghormati.

Berinteraksi ataupun bertutur kata yang sopan terhadap karyawan didalam suatu perusahaan wajib diberlakukan, karena disitulah kita tau bagaimana seorang karyawan dari berbicara sudah bisa menghargai atasan maupun rekan kerja yang berada didalam perusahaan yang berguna untuk mengakrabkan atasan dan bawahan demi kepentingan perusahaan maupun diluar perusahaan. Bertutur kata yang sopan juga membuat karyawan untuk menghargai maupun menghormati karyawan dan juga sebaliknya atasan juga harus bertutur kata yang sopan agar para karyawan juga memfeed backnya kembali.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai bertutur kata yang sopan terhadap karyawan harus dilakukan di lingkungan perusahaan Pt. Alam

Permata Riau agar semua karyawan yang didalam perusahaan saling menghormati dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Bertutur Kata Yang Sopan Terhadap Karyawan Harus Dilakukan Di Lingkungan Perusahaan Pt. Alam Permata Riau Agar Semua Karyawan Yang Didalam Perusahaan Saling Menghormati

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	38
2	Setuju	20	40
3	Cukup Setuju	11	22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Bertutur kata yang sopan terhadap keryawan harus dilakukan di lingkungan perusahaan Pt. Permata Riau agar semua karyawan yang didalam perusahaan saling menghormati yaitu yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 22%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan bertutur kata yang sopan terhadap karyawan harus dilakukan di lingkungan perusahaan Pt. Permata Riau agar semua karyawan yang didalam perusahaan saling menghormati ialah setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dituntut untuk bertutur kata yang sopan dan baik dalam pekerjaannya jelas dan terarah.

d. Atasan Wajib Mengkoordinasikan Penugasan Kerja Kepada Bawahan Memenuhi SOP Yang Diberikan Perusahaan.

Mengkoordinasikan penugasan kerja adalah salah satu tugas dari atasan untuk mengkoordinir karyawannya untuk mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan gunanya untuk mengatur jalannya kerja yang dilakukan oleh karyawan. Tanpa adanya kordinasi dari atasan dan bawahan maka proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan akan terhambat, karena suatu jalannya perusahaan sangat membutuhkan kordinasi antara atasan dan bawahan supaya chemistery dapat. Maka dari itu diperlukan komunikasi internal yang baik untuk mengkoordinasi penugasan antara karyawan dan bawahan sesuai SOP yang diterapkan oleh perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai atasan wajib atasan mengkoordinasi penugasan kerja kepada bawahan memenuhi SOP yang diberikan perusahaan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Atasan Wajib Mengkoordinasi Penugasan Kerja Kepada Bawahan Memenuhi SOP Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	62
2	Setuju	19	38
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai atasan wajib mengkoordinasikan penugasan kerja kepada bawahan memenuhi SOP yang diberikan perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 62%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 38%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengenai atasan wajib mengkoordinasi penugasan kerja kepada bawahan memenuhi SOP yang diberikan perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa Atasan mengkoordinasi penugasan kerja kepada bawahan sangat efektif & efisien karena apa yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya juga baik.

e. Atasan Harus Selalu Menginformasikan Mengenai Rencana Kegiatan Apa Saja Yang Ingin Dilakukan Perusahaan

Menginformasikan mengenai rencana apa saja yang ingin dilakukan perusahaan adalah suatu tujuan yang dimana atasan selalu harus update tentang informasi rencana kegiatan didalam perusahaan ,atasan juga harus mampu menginformasikan dengan komunikasi yang baik kepada bawahannya, apabila atasan berinteraksi kepada karyawan menggunakan bahasa yang sulit dipahami maka karyawan juga bingung apa yang harus dilakukannya, karena bahasa atau ucapan atasan tidak mampu dicerna oleh karyawannya sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Atasan harus selalu menginformasikan mengenai rencana kegiatan apa saja yang ingin dilakukan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Atasan Harus Selalu Menginformasikan Mengenai Rencana Kegiatan Apa Saja Yang Ingin Dilakukan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	44
2	Setuju	15	30
3	Cukup Setuju	13	26
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai atasan harus selalu menginformasikan mengenai rencana kegiatan apa saja yang ingin dilakukan perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 44%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15% atau 30%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13% orang atau 26 %.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai atasan harus selalu menginformasikan mengenai rencana kegiatan apa saja yang ingin dilakukan perusahaan ialah sangat setuju, hal ini di karenakan bahwa atasan selalu jelas dalam hal atasan menginformasikan mengenai rencana kegiatan perusahaan ke bawahannya dan dapat di cerna lalu diterapkan oleh para karyawannya.

f. Ketika Di Perusahaan Mengalami Masalah, Atasan Dan Karyawan Berhak Bekerja Sama Untuk Memecahkan Masalah.

Mengalami masalah didalam perusahaan adalah salah satu yang sering terjadi didalam perusahaan, baik itu masalah sesame karyawan, atasan ataupun dengan produksi kinerja yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Jika atasan dan bawahan bisa menyelesaikan masalah secara bersama-sama guna untuk memecahkan masalah tersebut maka perusahaan bisa berjalan dengan lancar, seorang atasan mampu

merangkul karyawan-karyawannya untuk selalu kompak dan bekerja seperti tim (Tim work).

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ketika di perusahaan mengalami masalah, atasan dan karyawan berhak bekerja sama untuk memecahkan masalah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.12
anggapan Responden Mengenai Ketika di Perusahaan Mengalami Masalah,
Atasan dan Karyawan Berhak Kerjasama untuk Memecahkan Masalah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42
2	Setuju	16	32
3	Cukup Setuju	13	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ketika di perusahaan mengalami masalah atasan dan karyawan berhak bekerja sama untuk memecahkan masalah yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju 21 orang atau 42 %.

Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 32%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju 13 orang atau 26%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas mengenai ketika perusahaan mengalami masalah, atasan dan karyawan berhak bekerja sama untuk memecahkan masalah ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa atasan dan karyawan bekerja sama dalam hal memecahkan masalah demi kerja sama yang erat antara karyawan dan atasan yang bertujuan untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih pesat.

g. Atasan Memberikan Dukungan Antar Personal Terhadap Karyawannya Agar Para Anggotanya Termotivasi Dalam Bekerja.

Memberikan dukungan antar personal terhadap karyawannya agar para anggotanya termotivasi dalam bekerja didalam perusahaan adalah salah satu cara yang sangat penting untuk membangkitkan semangat para karyawan, yang bagaimana karyawan akan meningkatkan moral kerjanya untuk lebih semangat karena dorongan atasan yang mampu membuat itu semua terjadi, tetapi apabila dukungan antar personal tidak dilakukan dengan baik kepada karyawan maka kinerja karyawan didalam perusahaan tidak berjalan secara optimal.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai atasan memberikan dukungan antar personal terhadap karyawannya agar para anggotanya termotivasi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Atasan Memberikan Dukungan Antar
Personal Terhadap Karyawannya Agar Para Anggotanya Termotivasi
Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	60
2	Setuju	16	32
3	Cukup Setuju	4	8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Atasan memberikan dukungan antar personal terhadap karyawannya agar para anggotanya termotivasi dalam bekerja yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan karyawannya yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang dan 60%. Karyawannya yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 32%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju setuju berjumlah 4 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai atasan memberikan dukungan antar personal terhadap karyawannya agar para anggotanya termotivasi dalam bekerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa dukungan

antar personal yang dilakukan kepada karyawan sangat dibutuhkan dengan adanya dukungan antar personal dari atasan agar karyawan tersebut bekerja semakin optimal.

h. Atasan Dan Karyawan Saling Mendukung Melalui Interaksi Internal Yang Terjadi Didalam Perusahaan

Interaksi internal antara atasan dan bawahan merupakan kunci dari suatu kesuksesan berjalannya perusahaan. Dimana atasan dan karyawan saling mendukung atas kinerja yang dilakukan sesuai job nya masing-masing, atasan serta bawahan harus mampu menjaga hubungan yang baik didalam maupun diluar perusahaan demi menjaga chemistry yang sudah terjadi selama dalam bekerja diperusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai atasan dan karyawan saling mendukung melalui interaksi internal yang terjadi didalam perusahaan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Atasan Dan Karyawan Saling Mendukung Melalui Interaksi Internal Yang Terjadi Didalam Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	32
2	Setuju	12	24
3	Cukup Setuju	22	44
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai atasan dan karyawan saling mendukung melalui interaksi internal yang terjadi didalam perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 24%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 22 orang atau 44%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai atasan dan karyawan saling mendukung melalui interaksi internal yang terjadi didalam perusahaan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa Atasan dan karyawan selalu saling support apapun yang mereka kerjakan selama didalam perusahaan sehingga mereka selalu berhubungan baik sebagai atasan maupun bawahannya.

Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Komunikasi Internal (X1) Pada PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar

Variabel Komunikasi Internal	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Komunikasi Vertikal						
Atasan dan bawahan di Pt. Alam Permata Riau harus terjalin baik agar produksi yang dihasilkan juga lancar	21	17	12	0	0	209

Bobot Nilai	105	68	36	0	0	
Pendekatan Emosional Antara Karyawan Terhadap Atasan PT. Alam Permata Riau kurang Mengalami Pendekatan	10	15	17	8	0	177
Bobot Nilai	50	60	51	16	0	
Bertutur kata yang sopan terhadap karyawan harus dilakukan di lingkungan perusahaan Pt. Alam Permata Riau agar semua karyawan yang didalam perusahaan saling menghormati	19	20	21	0	0	238
Komunikasi Horizontal						
Bobot Nilai	95	80	63	0	0	
Atasan mengkoordinasi penugasan kerja kepada bawahan memenuhi SOP yang diberikan perusahaan	31	19	0	0	0	231
Bobot Nilai	155	76	0	0	0	
Ketika di perusahaan mengalami masalah, atasan dan karyawan berhak bekerja sama untuk memecahkan masalah	22	15	13	0	0	206
Bobot Nilai	110	60	39	0	0	
Atasan memberikan dukungan antar personal terhadap karyawannya agar para anggotanya termotivasi dalam bekerja	21	16	13	0	0	208
Bobot Nilai	105	64	39	0	0	

Karyawan merasa pekerjaannya sudah melebihi dari job description	30	16	4	0	0	226
Bobot Nilai	150	64	12	0	0	
Atasan dan karyawan saling mendukung melalui interaksi internal yang terjadi didalam perusahaan	16	12	22	0	0	194
Bobot Nilai	80	48	66	0	0	
Total Skor						1.689
Skor Tertinggi						238
Skor Terendah						177
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Bertutur kata yang sopan terhadap karyawan harus dilakukan di lingkungan perusahaan Pt. Alam Permata Riau agar semua karyawan yang didalam perusahaan saling menghormati dengan skor sebanyak 238. Dan yang paling rendah berada pada indicator Pendekatan emosional antara karyawan terhadap atasan PT. Alam Permata Riau kurang mengalami pendekatan dengan skor sebanyak 177.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan pertanyaan yang disertakan kepada karyawan di variabel komunikasi internal bahwa pendekatan emosional antara karyawan terhadap atasan PT. Alam Permata Riau kurang mengalami pendekatan maka dari itu atasan seharusnya bisa merangkul para

anggotanya untuk mendekatkan diri kepadanya agar mereka tak saling canggung nantinya dalam bekerja.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 5 \times 50 = 2.000$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 1 \times 50 = 400$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.000 - 400}{5}$$

$$: 320$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variable komunikasi internal pada PT.

Alam Permata Riau kabupaten Kampar dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat baik = 2000 - 1.680

Baik = 1.680 - 1.360

Netral = 1.360 - 1.040

Tidak baik = 1.040 - 720

Sangat tidak baik = 720 - 400

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variable komunikasi internal karyawan pada PT. Alam Permata Riau adalah sebesar 1.689 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2000 – 1680 yang

termasuk dalam kategori sangat baik . Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa komunikasi internal yang terjadi didalam perusahaan sudah dilakukan antara bawahan dan atasan sangat baik dan efisien sehingga atasan dan bawahan semakin giat bekerja dalam upaya untuk mensukseskan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar

Disiplin kerja adalah prosedur yang menilai atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur yang sudah ada. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi. Pembentuk disiplin kerja yang ketat sangat di perlukan oleh perusahaan, agar para karyawan tidak semena-mena dalam bekerja dan selalu taat oleh apa yang diterapkan perusahaan. Selain itu disiplin kerja juga banyak di gunakan untuk mendisiplin kan diri agar di dalam diri tetap disiplin dan diterapkan di perusahaan dimana ia bekerja agar para karyawan bekerja lebih efektif. Untuk menjelaskan disiplin kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

5.4.1 Disiplin Preventif Pada PT. Alam Permata Riau

Disiplin preventif adalah suatu pergerakan untuk meningkat kan kualitas disiplin pegawai dengan tujuan untuk mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan awalnya adalah untuk menggerakkan karyawan untuk mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, karyawan akan mematuhi pedoman kinerja yang telah diberikan perusahaan. Karyawan dituntut

untuk mengikuti apa yang diberikan perusahaan hingga sampai apa yang di perlukan oleh perusahaan telah tercapai.

5.4.2 Disiplin Korelatif Pada PT Alam Permata Riau

Disiplin Korelatif adalah salah satu cara untuk menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang sudah berlaku di perusahaan, yang dimana karyawan harus mematuhi perintah sesuai apa yang telah diberikan manajer/HRD. Disiplin korelatif sangat diperlukan di perusahaan khususnya di Pt. Alam Permata Riau karena dilingkungan kerja yang terjadi pada saat ini, masih kurangnya mengerjakan perintah apa yang telah diberikan atasan. Maka dari itu dengan adanya disiplin korelatif ini karyawan akan lebih mampu untuk mengerjakan perintah apa yang telah diberikan perusahaan.

5.4.3 Ketepatan Waktu Pada PT. Alam Permata Riau

Ketepatan waktu merupakan salah satu hal yang diperlukan dalam bekerja khusus nya di disiplin kerja yang berada di Pt. Alam Permata Riau kecamatan siakhulu kabupaten kampar. Dimana hal yang sering terjadi di pt ini seringkali menyepelkan ketepatan waktu hingga para karyawan sering ditegur oleh atasannya, maka dari itu hal yang harus dirubah terkait apa yang harus di perbaiki demi mendisiplinkan waktu ,atasan wajib mempertegas kepada karyawannya terkait waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan jika ada yang melanggar maka karyawan harus menerima konsekuensi atau hukuman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

a. Atasan Memberikan Dorongan/ Motivasi Agar Para Karyawan Memiliki Rasa Organisasi didalam Perusahaan

Memberikan dorongan agar para karyawan memiliki rasa organisasi didalam perusahaan merupakan suatu tugas atasan untuk meningkat kan kinerja karyawannya bagaimana karyawan dituntut untuk memiliki rasa organisasi didalam perusahaan yang bertujuan supaya para karyawan bukan hanya bekerja seperti biasa melainkan memiliki rasa organisasi didalam perusahaan seperti bekerja sepenuh hati dan menjalaninya tanpa adanya paksaan, maka karyawan juga pastinya akan selalu bekerja secara efektif akibat adanya dorongan dari atasannya tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Atasan memberikan dorongan agar para karyawan memiliki rasa organisasi didalam perusahaan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Mengenai Atasan Memberikan Dorongan Agar Para Karayawan Memiliki Rasa Organisasi Didalam Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	62
2	Setuju	19	38
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai atasan memberikan dorongan agar para karyawan memiliki rasa organisasi didalam perusahaan yang berjumlah 50 responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 62% dan karyawan menjawab setuju 19 orang atau 39%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai Atasan memberikan dorongan agar para karyawan memiliki rasa organisasi didalam perusahaan ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan dorongan yang dilakukan oleh atasan untuk karyawanya berjalan sesuai dengan apa yang ia ingin kan.

b. Atasan Berhak Memberikan Penjelasan Tentang Berbagai Kewajiban Yang Harus Ditaati

Memberikan penjelasan kepada karyawan tentang berbagai kewajiban yang harus ditaati merupakan tujuan dari perusahaan menetapkan kebijakan lalu disampaikan ke HRD dan disampaikan ke anggotanya bagaimana atasa menjelaskan apa-apa aja yang harus ditaati oleh anggotanya supaya tidak dilanggar, maka dari dibutuhkan disiplin dari diri masing-masing anggotanya agar tidak melanggar apa yang telah disampaikan oleh perusahaan. Jika karyawan/anggotanya melanggar salah satu dari penjelasan yang telah disampaikan oleh atasannya maka

para karyawan mendapatkan sanksi atau surat peringatan oleh atasan, tujuan diberlakukan itu untuk agar karyawan tetap disiplin selama bekerja

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai atasan berhak memberikan penjelasan tentang berbagai kewajiban yang harus ditaati dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Atasan Berhak Memberikan Penjelasan
Tentang Berbagai Kewajiban Yang Harus Ditaati

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	24
2	Setuju	25	50
3	Cukup Setuju	13	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai atasan berhak memberikan penjelasan tentang berbagai kewajiban yang harus ditaati yang berjumlah 50 responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 24%. Karyawan

yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 50%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 26%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai atasan berhak memberikan penjelasan tentang berbagai kewajiban yang harus ditaati ialah setuju, hal ini dikarenakan para karyawan disiplin dalam bekerja tanpa adanya melanggar penjelasan dari atasan dan bekerja sangat hati-hati didalam perusahaan.

c. Karyawan Mengutamakan Disiplin Terhadap Waktu Dan Pedoman Pekerjaan Yang Sudah Berlaku Di Perusahaan

Mengutamakan disiplin terhadap waktu dan pedoman pekerjaan yang sudah berlaku perusahaan merupakan salah satu hal yang terpenting dalam perusahaan, dimana karyawan mampu disiplin terhadap waktu kerja yang diberikan dan pedoman kerja yang berlaku pada perusahaan. Jika hal ini dilupakan dalam diri perusahaan maka karyawan bersiap menerima konsekuensi apapun yang sudah ditetapkan perusahaan, pedoman seperti berhenti ketika adzan sudah berkumandang wajib diterapkan didalam perusahaan Pt. Alam Permata Riau, yang Rata-rata karyawan maupun atasannya beragama islam.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengutamakan disiplin terhadap waktu dan pedoman pekerjaan yang sudah berlaku di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mengutamakan Disiplin Terhadap Waktu Dan Pedoman Pekerjaan Yang Sudah Berlaku Diperusahaan.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	34
2	Setuju	22	44
3	Cukup Setuju	11	22
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui tanggapan reesponden mengenai karyawan mengutamakan disiplin kerja terhadap waktu dan pedoman pekerjaan yang sudah berlaku diperusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 44%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 22%.

Jadi dapat disimpulksn bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mengutamakan disiplin kerja terhadap waktu dan pedoman pekerjaan yang sudah berlaku diperusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan

mengutamakan disiplin kerja terhadap waktu dan pedoman pekerjaan yang sudah berlaku diperusahaan berjalan sangat efektif dan efisien dan karyawan juga selalu taat terhadap pedoman yang berlaku pada perusahaan.

d. Karyawan Selalu Mengikuti SOP Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan Demi Mencapai Kualitas Disiplin Kerja Yang Baik

Mengikuti SOP yang sudah ditetapkan perusahaan demi mencapai kualitas disiplin kerja yang baik adalah salah satu dari indicator lainnya yang bertujuan untuk mencapai kualitas disiplin kerja yang baik dan dari SOP yang ditetapkan oleh perusahaan lalu diikuti oleh karyawannya akan membuat kinerja yang diharapkan perusahaan sesuai yang diinginkannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengikuti SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan demi mencapai kualitas kerja yang baik dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mengikuti SOP Yang Sudah Ditetapkan Perusahaan Demi Mencapai Kualitas Disiplin Kerja Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	26
2	Setuju	16	32
3	Cukup Setuju	21	42
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mengenai karyawan selalu mengikuti SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan demi mencapai kualitas kerja yang baik berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 26%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 32%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 42%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas mengenai karyawan selalu mengikuti SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan demi mencapai kualitas kerja yang baik ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa para karyawan selalu mengikuti SOP yang berlaku diperusahaan yang berguna untuk mencapai kualitas kerja yang baik, dan karyawan maupun atasan selalu disiplin dan mengikuti apa yang dianjurkan oleh perusahaan.

e. Karyawan Selalu Memahami Aturan Dan Kebijakan Yang Diberikan Perusahaan.

Memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan adalah kunci suatu perusahaan untuk berjalan dengan lancar tidaknya suatu perusahaan, karena karyawan harus selalu memahami aturan dan kebijakan didalam perusahaan jika karyawan tersebut tak mau ikut dengan atyran yang ada diperusahaan atau enggan berpartisipasi untuk mensukseskan perusahaan maka karyawan tersebut berhak

mendapatkan sanksi sesuai yang ia lakukan, bahkan atasan tak segan memberhentikan kerja karyawan tersebut karena tak bisa di atur kembali. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memahami Aturan Dan Kebijakan Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	32
2	Setuju	27	54
3	Cukup Setuju	7	14
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu memahami aturan yang diberikan perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 32%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 54%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 14%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas reponden mengenai karyawan selalu memahami aturan yang diberikan perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu cepat tanggap memahami aturan yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan selama dalam bekerja juga bertanggung jawab atas apa yang ia kerjakan.

f. Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

Menyelesaikan tugas tepat waktu merupakan tanggung jawab untuk setiap karyawan, karena para karyawan dituntut untuk memaksimalkan waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan target yang diberikan oleh atasan, sebagaimana karyawan mampu bekerja dengan ulet dan rajin tanpa adanya membuang waktu sia-sia selama dalam bekerja. Atasan selalu memantau jalannya pekerjaan yang dilakukan oleh anggotanya agar para anggotanya bisa terawasi dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	52
2	Setuju	24	48

3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 52%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 48%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa para karyawan yang berada di Pt. Alam Permat Riau selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan mereka selalu memaksimal kan waktu yang ada.

g. Karyawan Disiplin Dalam Waktu Masuk Kerja Dan Pulang Kerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat

dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan disiplin dalam absen masuk kerja dan pulang kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Disiplin Dalam Waktu Masuk Kerja dan Pulang Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	38
2	Setuju	21	42
3	Cukup Setuju	10	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan disiplin dalam waktu masuk kerja dan pulang kerja yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab

setujuberjumlah 21 orang atau 42%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 20%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan disiplin dalam absen masuk kerja dan pulang kerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu absen tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Tabel 5.23
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2) pada PT. Alam Permata Riau

Variabel Disiplin Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Disiplin Preventif						
Atasan memberikan dorongan agar para karyawan memiliki rasa organisasi didalam perusahaan.	31	19	0	0	0	231
Bobot Nilai	155	76	0	0	0	
Atasan berhak memberikan penjelasan tentang berbagai kewajiban yang harus ditaati	12	25	13	0	0	199
Bobot Nilai	60	100	39	0	0	
Karyawan mengutamakan disiplin terhadap waktu dan pedoman pekerjaan yang sudah berlaku di perusahaan	17	22	11	0	0	206
Bobot Nilai	85	88	33	0	0	
Disiplin Korelatif						
Karyawan selalu mengikuti SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan demi	13	16	21	0	0	192

mencapai kualitas kerja yang baik						
Bobot Nilai	65	64	63	0	0	
Karyawan selalu memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan	16	27	7	0	0	209
Bobot Nilai	80	108	21	0	0	
Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	26	24	0	0	0	226
Bobot Nilai	130	96	0	0	0	
karyawan disiplin dalam absen masuk kerja dan pulang kerja	19	21	10	0	0	210
Bobot Nilai	95	84	30	0	0	
Total Skor						1.473
Skor Tertinggi						231
Skor Terendah						192
Kriteria Penilaian						Baik
Ketepatan Waktu						
Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	26	24	0	0	0	226
Bobot Nilai	130	96	0	0	0	
Karyawan disiplin dalam absen masuk kerja dan pulang kerja.	19	21	10	0	0	210
Bobot Nilai	95	84	30	0	0	
Total Skor						1.473
Skor Tertinggi						231
Skor Terendah						192
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Atasan memberikan dorongan agar para karyawan memiliki rasa organisasi didalam perusahaan dengan skor 231. Dan paling terendah berada pada indicator karyawan selalu mengikuti SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan demi mencapai kualitas kerja yang baik dengan skor sebanyak 192.

Jadi dapat disimpulkan dari indicator yang berada didalam variabel disiplin kerja bahwa Karyawan selalu mengikuti SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan demi mencapai kualitas kerja yang baik harus terus dibenah untuk mendisiplin diri mereka masing masing agar para karyawan bisa mematuhi peraturan yang berada di perusahaan.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Sangat Baik	= 1.750- 1.470
Baik	= 1.470- 1.190
Netral	= 1.190- 910
Tidak Baik	= 910- 630
Sangat Tidak Baik	= 630- 350

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variable disiplin kerja pada PT. Alam Permata Riau adalah sebesar 1.473 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.750- 1.470 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai

bahwa disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan adalah sangat sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam bekerja seperti memberikan SOP yang sesuai untuk mendisiplinkan karyawan.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

5.5.1 Kuantitas

Kuantitas adalah suatu proses atau pengukuran yang terjadi didalam perusahaan untuk terciptanya kesuksesan didalam perusahaan. Hal yang terjadi di Pt. Alam Permata Riau pada saat ini yaitu suatu proses kinerja yang dilakukan oleh karyawan cenderung menurun hal ini dikarenakan kuantitas yang ada didalam suatu perusahaan, hal yang harus diperbaiki yaitu perusahaan harus meningkatkan kuantitas yang terjadi didalam perusahaan agar kuantitas yang berada didalam perusahaan lebih meningkat dari yang sebelumnya.

5.5.2 Kualitas

Kualitas merupakan tingkat baik buruknya suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan, jika suatu produk yang dihasilkan baik atau sempurna maka para konsumen yang sudah berlangganan akan tetap memilih dia sebagai tempat penyuplai barangnya. Seperti di Pt. Alam Permata Riau yang saat ini memproduksi kayu pallet, jika kayu yang dihasilkan memiliki kualitas yang sangat bagus maka hasil produksi kayu pallet pun memiliki kualitas yang sangat bagus juga. Dan sebaliknya jika kualitas kayu yang dihasilkan sangat buruk maka hasil produksi kayu palet pun sangat buruk dan konsumen pun merasa dirugikan.

5.5.3 Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab merupakan kesadaran seseorang melakukan kegiatan yang dimana salah seorang karyawan memiliki amanah sesuai apa yang telah dikerjakannya. Hal yang terjadi di Pt. Alam Permata Riau pada saat ini kurangnya tanggung jawab di setiap karyawannya sehingga apa yang dilakukannya berdampak ke perusahaan sehingga produktivitas yang dihasilkan sangat amat menurun. Maka dari itu tanggung jawab antara atasan maupun bawahan harus seimbang karena suatu tanggung jawab didalam perusahaan sangat memilki dampak terhadap hasil kinerja yang dilakukan.

Untuk melihat kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Proses Kerja Yang Dilakukan Karyawan Sangat Efektif.

Proses kerja adalah salah satu keinginan dari kebutuhan yang harus dilakukan dalam kondisi yang baik dan sejalan dengan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Dengan memberikan proses yang baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan maka karyawan menilai bahwa dengan adanya proses kerja yang baik akan mempermudah karyawan itu bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai proses kerja yang dilakukan karyawan sangat efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Proses Kerja Yang Dilakukan Karyawan Sangat Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	36
2	Setuju	19	38
3	Cukup Setuju	13	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai proses kerja yang dilakukan karyawan sangat efektif yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju

berjumlah 18 orang atau 36%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 38%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 26%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai proses kerja yang dilakukan karyawan sangat efektif ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja diharuskan untuk memiliki proses kerja yang bervariasi dan sesuai dengan keinginan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Karyawan Memiliki Jumlah Kesalahan Yang Sedikit Dalam Setiap Pekerjaan.

Jumlah kesalahan yang sedikit akan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan kebutuhannya dan perusahaannya itu karena dengan memiliki jumlah kesalahan karyawan tidak perlu untuk menunda atau mengulangi pekerjaan yang telah ia lakukan dengan semestinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jumlah kesalahan yang sedikit dalam setiap pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Jumlah Kesalahan yang Sedikit dalam Setiap Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	34
2	Setuju	18	36

3	Cukup Setuju	9	18
4	Tidak Setuju	6	12
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki jumlah kesalahan yang sedikit dalam setiap pekerjaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 18%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 12%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memiliki jumlah kesalahan yang sedikit dalam setiap pekerjaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dituntut untuk mengurangi jumlah kesalahan agar perusahaan memiliki daya saing yang tinggi dan konsumen tidak ada complain.

c. Karyawan Memberikan Yang Terbaik Terhadap Tugas Dan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan.

Memberikan pelayanan yang baik dan kepada tugas yang untuk dilakukan karyawan dituntut untuk selalu mencapai target yang efektif dan berdasarkan kebijakan dari karyawan itu sendiri. Karena dengan jumlah pekerjaan dan

pelayanan yang nyaman serta yang memadai dan efisien maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada tugas dan pekerjaan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memberikan Pelayanan yang Baik kepada Tugas dan Pekerjaan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	54
2	Setuju	23	46
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada tugas dan pekerjaan perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 54%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 46%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada tugas dan pekerjaan perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan baik dan menerima segala tugas yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan dengan tepat.

d. Karyawan Selalu Tepat Dan Tanggap Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan dalam menyeimbangkan dan memberikan hasil kerja yang sesuai dan baik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan penyelesaian kerja dengan tepat dan tanggap maka akan memberikan penilaian dari karyawan tersebut dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Tepat dan Tanggap Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42
2	Setuju	24	48
3	Cukup Setuju	5	10
4	Tidak setuju	0	0

5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 48%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 10%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu tepat dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

e. Karyawan Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik.

Kualitas kerja yang baik dan dapat memberikan kemudahan bagi karyawan untuk bekerja dengan baik dan dapat memperjalinkannya silaturahmi untuk karyawan karyawan dan anggota lainnya. Kualitas kerja yang baik dapat mempermudah karyawan untuk bekerja dan mampu meningkatkan tujuan dan visi perusahaan dengan efektif. Dengan kualitas kerja yang baik tersebut juga akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanpa kualitas yang baik dalam pekerjaan perusahaan akan ragu untuk menilai pekerjaan yang dilakukan karyawan

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kualitas Kerja yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	48
2	Setuju	19	38
3	Cukup Setuju	7	14
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kualitas kerja yang baik yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 48%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 38%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 14%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memiliki kualitas kerja yang baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kualitas yang baik dan dapat memberikan kemudahan untuk perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Karyawan Menerima Resiko Kerja Yang Telah Dilakukan

Menerima resiko apapun yang telah dilakukan merupakan suatu tindakan yang ada didalam perusahaan yang telah terjadi dan harus dipertanggung jawabkan. Bagaimana seorang karyawan siap menerima resiko apapun yang terjadi didalam suatu kinerja yang dilakukannya, apabila resiko yang ia kerjakan menjadi berantakan maka para karyawan siap menerima sanksi dari atasan, maka dari itu para karyawan harus berhati-hati dan bertanggung jawab setelah apa yang ia kerjakan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menerima resiko kerja yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menerima Resiko Kerja yang Telah Dilakukan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	56
2	Setuju	22	44
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa tanggapan responden karyawan menerima resiko kerja yang telah dilakukan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 56%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 44%.

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan menerima resiko kerja yang telah dilakukan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima resiko kerja apabila terjadi menimpa dirinya karena para karyawan sudah mengetahui apa dampak yang terjadi ketika tak sengaja lalai dalam bekerja.

g. Atasan Dan Karyawan Selalu Bekerja Secara Optimal

Bekerja secara optimal merupakan salah satu tugas dari karyawan untuk mensukseskan perusahaan tersebut, dimana perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang ulet dan bekerja keras secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaannya. Atasan juga harus selalu berkontribusi dengan karyawan untuk bekerja sama yang gunanya untuk membuat perusahaan lebih maju dan berkembang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai atasan dan karyawan selalu bekerja secara optimal dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Atasan Dan Karyawan Selalu Bekerja Secara Optimal

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	34
2	Setuju	19	38
3	Cukup Setuju	9	18
4	Tidak Setuju	4	8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai atasan dan karyawan selalu bekerja secara optimal yang berjumlah 50 Orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 34%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 38%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 18%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai atasan dan bawahan selalu bekerja secara optimal ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa atasan dan karyawan didalam perusahaan tepatnya dibagian pengepakan selalu bekerja secara optimal guna untuk membuat perusahaan mendapatkan keuntungan yang baik demi masa depan karyawannya.

h. Karyawan Mampu Menganalisis Informasi Sebelum Diberikan Kepada Perusahaan Dengan Tepat Waktu

Menganalisis informasi sebelum diberikan kepada perusahaan adalah kebutuhan dari perusahaan yang memiliki karyawan mempunyai pengetahuan dan wawasan yang baik dalam menerima dan menganalisis informasi dengan baik. Karena dengan kemampuan untuk menganalisis informasi juga dapat memberikan kemudahan bagi karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menganalisis informasi sebelum diberikan kepada perusahaan dengan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menganalisis Informasi Sebelum Diberikan Kepada Perusahaan Dengan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	46
2	Setuju	25	50
3	Cukup Setuju	2	4

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menganalisis informasi sebelum diberikan kepada perusahaan dengan tepat waktu 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 46%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 50%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mampu menganalisis informasi sebelum diberikan kepada perusahaan dengan tepat waktu ialah setuju. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan kemampuan yang harus dimiliki seperti mampu menganalisis informasi dengan baik dan efektif dalam menunjang kinerja dalam perusahaan.

i. Karyawan Selalu Memahami Aturan Dan Kebijakan Yang Diberikan Perusahaan

Aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan akan memberikan kemudahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan pemahaman aturan yang sudah dilakukan dengan baik dan dapat memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja, maka akan memberikan karyawan waktu dan menyeimbangkan

antara urusan pribadi dan urusan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memahami Aturan Dan Kebijakan Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	36
2	Setuju	32	64
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 36%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 64%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan kebijakan yang di berikan perusahaan dan menaati seluruh aturan yang diberikan.

Tabel 5.33
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (X2) Pada PT. Alam Permata Riau Kabupaten Kampar

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas						
Proses kerja yang dilakukan karyawan sangat efektif	18	19	13	0	0	205
Bobot Nilai	90	76	39	0	0	
Karyawan memiliki jumlah kesalahan yang sedikit dalam setiap pekerjaan	17	18	9	6	0	197
Bobot Nilai	85	72	27	12	0	
Karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada tugas dan pekerjaan perusahaan	27	23	0	0	0	227

Bobot Nilai	135	92	0	0	0	
Kualitas						
Karyawan selalu tepat dan Tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan	21	24	5	0	0	216
Bobot Nilai	105	96	15	0	0	
Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik.	28	22	0	0	0	228
Bobot Nilai	140	88	0	0	0	
Karyawan menerima resiko kerja yang telah dilakukan	24	19	7	0	0	217
Bobot Nilai	120	76	21	0	0	
Bertanggung Jawab						
Atasan dan karyawan selalu bekerja secara optimal	17	19	9	4	0	196
Bobot Nilai	85	76	27	8	0	
Karyawan mampu menganalisis informasi sebelum diberikan kepada	23	25	2	0	0	221

perusahaan dengan tepat waktu						
Bobot Nilai	115	100	6	0	0	
Karyawan selalu memahami aturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan	18	32	0	0	0	218
Bobot Nilai	90	128	0	0	0	
Total Skor						1.743
Skor Tertinggi						228
Skor Terendah						196
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan Primer, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dengan skor sebanyak 228. Dan skor yang paling rendah berada pada indikator atasan dan karyawan selalu bekerja secara optimal dengan skor sebanyak 196.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari indikator variabel kinerja yang terendah bahwa Atasan dan karyawan selalu bekerja secara optimal harus lebih optimal lagi dalam bekerja karena dalam perusahaan tidak hanya karyawan yang harus optimal

dalam bekerja melainkan atasan harus lebih giat dalam bekerja agar apa yang perusahaan inginkan tercapai.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 50 = 1.750$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \sum \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 50 = 350$$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

$$: \frac{1.750 - 350}{5}$$

$$: 280$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variable disiplin kerja pada Pt. Alam

Permat Riau Kabupaten Kampar dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.750- 1.470

Baik = 1.470- 1.190

Netral = 1.190- 910

Tidak Baik = 910- 630

Sangat Tidak Baik = 630- 350

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel pada PT. Permata Riau Kabupaten Kampar adalah sebesar 1.743 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.750- 1.470 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai

bahwa disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan adalah sangat sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam bekerja seperti menjamin keselamatan hingga membuat karyawan nyaman didalam perusahaan.

5.6 Analisis Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Pada PT Alam Permata Riau

5.6.1 Uji Asumsi Klasik

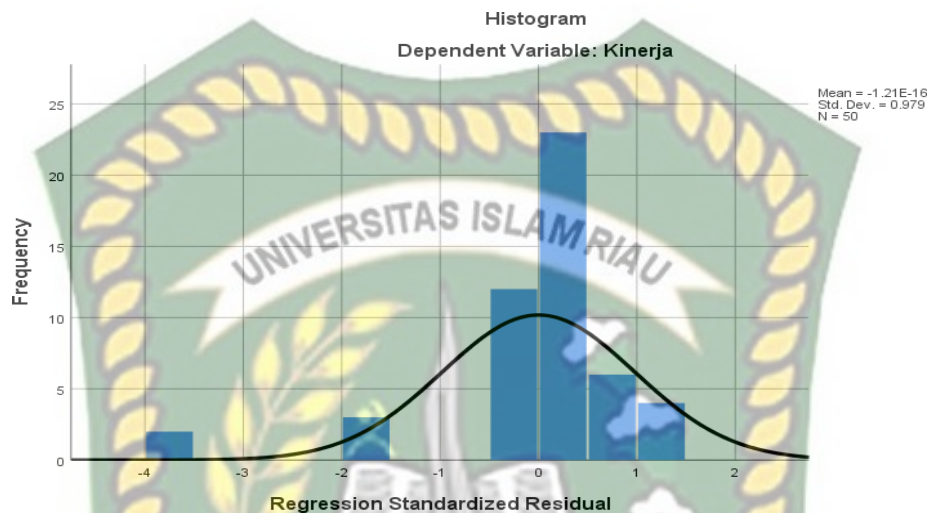
5.6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

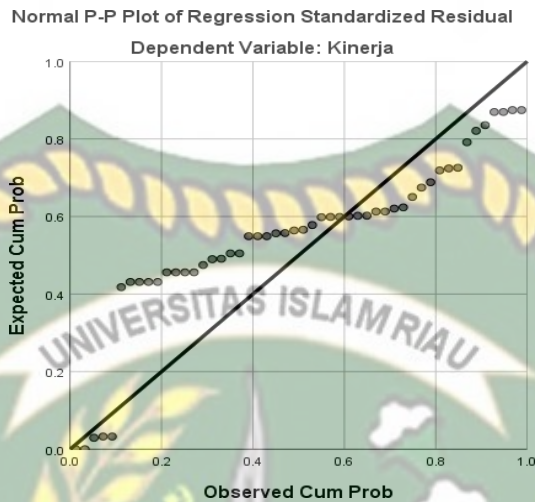
Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram Normalitas



Dari gambar tersebut diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Uji Normalitas Grafik P-Plot



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan juga dari garis frekuensi namun dari bulat tersebut masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

5.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (Varians Inflation Factor) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai niali VIF (Varians Inflation Factor) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai toleance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi

multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.019	1.927		
	Komunikasi Internal	.609	.074	.690	.761
	Disiplin Kerja	.277	.081	.285	.761
					1.315

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 0,761 dan nilai VIF nya adalah 1,315. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai torelance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian komunikasi internal, disiplin kerja dan kinerja karyawan ini tidak terjadi multikolinearitas.

5.6.1.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4 - du)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara

membandingkan nilai DW dengan Du dan dL pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.750	.740	4.798	.743

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komunika Internal

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 0,470 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 0,470 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 50 dan k-2 diperoleh nilai dl sebesar 1,46 du sebesar 1,62 dan 4-du sebesar 2,31. Karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1,62 < 0,743 < 2,31$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

5.6.1.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini

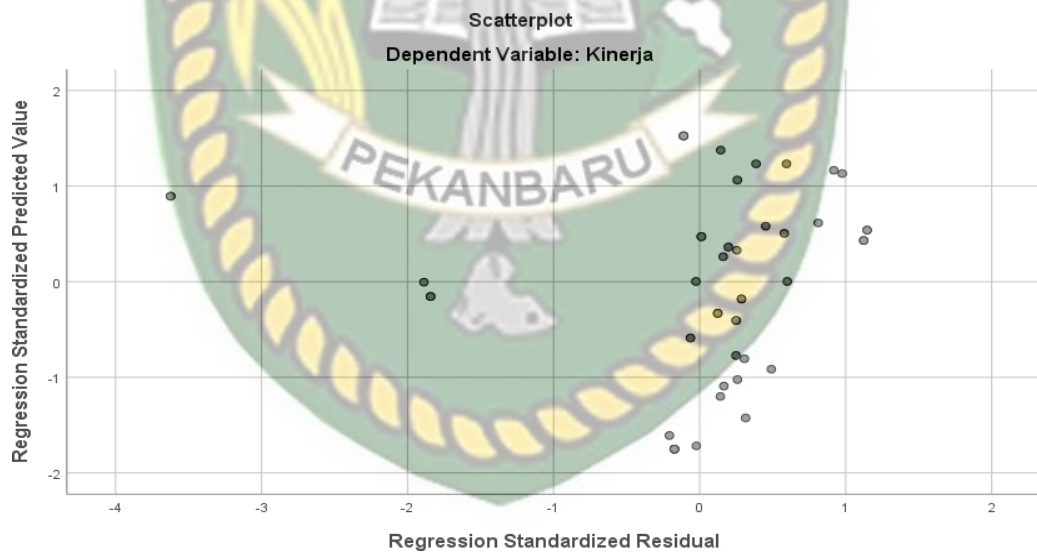
pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot.

Asumsinya adalah:

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat asbtrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedistisitas (Scatter Plot)



Berdasarkan gambar diatas dijelaskan bahwa pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik menggunakan scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut dan terarah, dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun

titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

5.6.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.36
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.019	1.927		2.085	.042
	Komunikasi Internal	.609	.074	.690	8.258	.000
	Disiplin Kerja	.277	.081	.285	3.415	.001

a. Dependent variable: kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 4,019 + 0,609 X_1 + 0,277 + e$$

Kesimpulannya :

X₁ : Komunikasi Internal

X2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

a : konstanta

b1 : Koefisien regresi Komunikasi Internal

b2 : koefisien regresi Disiplin Kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 4,019 artinya jika komunikasi internal dan disiplin kerja satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 4.019. Artinya jika PT. Alam Permata Riau tidak memberikan komunikasi internal yang sulit dan tidak seimbang serta tidak meningkatkan kompensasi yang diberikan untuk karyawan secara efektif maka kinerja karyawan akan berada tetap pada 4,019.
- 2) Koefisien regresi dari variable komunikasi internal. Jika satuan nilai dari beban kerja memiliki coefficient (b1)= 0,609. Hal ini berarti setiap ada pemberian tugas dan waktu kerja sesuai dengan komunikasi internal karyawan pada PT. Alam Permata Riau maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,609 atau 60,9%.
- 3) Koefisien regresi dari disiplin kerja perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b2)= 0,277. Hal ini berarti jika perusahaan memberikan kompensasi dan tunjangan serta apresiasi yang baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,277 atau 27,7%.

5.6.3 Uji Hipotesis

5.6.3.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.750	.740	4.798	.743

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .866^a. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,740 atau 74%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa komunikasi internal yang dimiliki oleh karyawan ini sesuai dengan waktu dan kebijakan perusahaan serta

Disiplin kerja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat memadai.

5.6.3.2 Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (komunikasi internal dan disiplin kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (PT.Alam Permata Riau), jika:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3252.581	2	1626.291	70.648	.000 ^b
	Residual	1081.919	47	23.020		
	Total	4334.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Komunikasi internal

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,18$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 70,648 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$

(70,648 > 3,18) yang berarti bahwa variabel Komunikasi internal dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau.

5.6.3.3 Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.019	1.927		2.085	.042
	Komunikasi internal	.609	.074	.690	8.258	.000
	Disiplin kerja	.277	.081	.285	3.415	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

- a. Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi internal (X_1) = memiliki nilai t hitung $8,258 >$ dan T tabel $1,677$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yaitu $(8,258 > 1,677)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau.
- b. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X_2) = memiliki nilai t hitung $3,415 >$ dan t tabel $1,677$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,005$ yaitu $0,001$ yaitu $(3,415 > 1,677)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau.

5.7 Pembahasan

5.7.1 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau kabupaten kampar. Beban kerja merupakan salah satu bentuk sikap yang harus di nilai oleh perusahaan kepada karyawan dan memperbaiki komunikasi internal yang ada pada karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pengujian statistic menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan memiliki nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,005. Artinya komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau.

Skor persentase tertinggi pada variabel komunikasi internal berada pada Bertutur kata yang sopan terhadap karyawan harus dilakukan di lingkungan perusahaan Pt. Alam Permata Riau agar semua karyawan yang didalam perusahaan saling menghormati, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki proses kerja dan sesuai kebutuhan perusahaan, dan karyawan bekerja dengan memiliki rasa sopan dalam interaksi.

Dan skor persentase yang paling rendah pada variabel komunikasi internal berada pada indikator Pendekatan emosional antara karyawan terhadap atasan PT. Alam Permata Riau kurang mengalami pendekatan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang dalam pendekatan kepada atasan yang membuat proses komunikasi berjalan tidak baik.

5.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau. Dengan menilai disiplin kerja yang diberikan kepada perusahaan, maka dapat dilihat seberapa banyak disiplin kerja yang diberikan yang dapat menertibkan para karyawan.

Berdasarkan pengujian statistik menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari

0,005 yaitu 0,001. Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau .

Skor persentase tertinggi pada variabel disiplin kerja berada pada indikator Atasan memberikan dorongan agar para karyawan memiliki rasa organisasi didalam perusahaan., hal ini dikarenakan bahwa karyawan termotivasi dengan adanya karyawan untuk memiliki rasa organisasi didalam perusahaan.

Dan skor yang paling rendah pada variabel disiplin kerja berada pada indikator Karyawan selalu mengikuti SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan demi mencapai kualitas kerja yang baik, hal ini dikarenakan bahwa SOP yang berlaku pada perusahaan kemungkinan terlalu ketat sehingga para karyawan terkadang lalai terhadap sop perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa berpengaruh signifikan secara simultan yang dapat dilihat dari hasil uji F berdasarkan hasil uji F maka dapat diketahui fhitung sebesar dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ kemudian *degree of freedom* (df) sebesar (k-1) atau derajat.

5.7.3 Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengepakan Pada PT Alam Permata Riau Kabupaten Kampar

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui secara simultan komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan pada PT. Alam Permata Riau. Dengan adanya disiplin kerja yang efektif dan menyeiiringi komunikasi internal yang baik maka kinerja karyawan akan secara langsung meningkat.

Berdasarkan pengujian statistic uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya komunikasi internal dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan pada PT. Alam Permata Riau Kabupaten Kampar.

Komunikasi internal dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan bagian pengepakan pada PT. Alam Permata Riau dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,740 atau 74%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa Komunikasi internal yang dimiliki oleh karyawan masing-masing ini sesuai dengan yang diinginkan oleh atasan dan perusahaan, serta disiplin kerja diberikan perusahaan kepada karyawan sangat memadai.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Helena Swasti Faustina pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan united cities and local goverment – asia pacific di Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ,komunikasi internal (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UCLG-ASPAC.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau
3. Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau
4. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel Komunikasi Internal.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang akan dijadikan saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk mengurangi sedikit Disiplin kerja kepada karyawannya karena dengan mengurangi disiplin kerja yang sangat ketat didalam perusahaan maka kemungkinan besar karyawan bisa bekerja dengan sepenuh hati tanpa adanya tekanan yang berlebih dari atasan, sehingga karyawan mampu menyelesaikan target dengan mudah.
2. Dan diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan mendapatkan dukungan dan

motivasi yang baik dari pimpinan perusahaan,serta karyawan semakin giat dan bersemangat dalam bekerja tanpa mengurangi rasa disiplin kerja mereka.

3. Bagi peneliti diharapkan untuk meningkatkan wawasan pengetahuan yang bersifat luas serta mampu mengimplemenntasikan ilmu dari variabel penelitian ini.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari dan memperbaiki hasil penelitian lebih sempurna lagi agar dalam meneliti mampu mengembangkan variabel yang belum pernah diteliti tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, komang, Ni Wayan mujiati dan I wayan mudiarta Utama . 2012.
Manajemen sumberdaya manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Akdon & Hadi S. 2005. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Dewa Ruchi; Bandung.
- Anatan, Lina., & Ellitan, Lena. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Azwar, M. Syaiful. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
- Helena swasti faustina (2018) *pengaruh kepemimpinan, komunikasi Internal Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan united cities and local goverment – asia pacific* di Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Aditama:Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi kerja SDM*. Revika Aditama:Bandung.
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suwanto, Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi, Azhar Affandi (2021), *Pengaruh komunikasi internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Adi Cipta Boga Intiprima Jakarta Pusat*.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.