

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus Pada PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang)



Disusun untuk melengkapi salah satu syarat  
guna menyelesaikan program studi  
Strata – 1 Jurusan Manajemen

Disusun oleh:  
**Wahyu Tri Cahyono**  
NIM: 1902020299

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG  
2021**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Tri Cahyono

N I M : 1902020299

Jurusan : S-1 / Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

**“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Studi Kasus Pada PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang)”**

benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri (bukan plagiat) dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program studi yang sama atau lainnya.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran, tidak ada paksaan dari pihak manapun, dan jika pernyataan saya ini tidak benar, maka nilai ujian skripsi saya dinyatakan gugur.

Semarang, 16 Oktober 2021  
Yang Membuat Pernyataan,

Wahyu Tri Cahyono

## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wahyu Tri Cahyono  
NIM : 1902020299  
Jurusan : S-1 / Manajemen  
JudulSkripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Studi Kasus Pada PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang)”  
Pembimbing : Dra. TH Susetyarsi, MM

Semarang, 16 Oktober 2021

Mengetahui  
Ketua STIE Semarang

Dosen Pembimbing

Dr. Sunarto, MS  
NIDK.8829610016

Dra. TH Susetyarsi, MM  
NIDN.0002036001

## **PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI**

Nama : Wahyu Tri Cahyono  
NIM : 1902020299  
Jurusan : S-1 / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Studi Kasus Pada PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang)  
Pembimbing : Dra. TH Susetyarsi, MM

Telah dinyatakan lulus Ujian pada tanggal 20 November 2021

### **TIM PENGUJI**

Penguji 1

Penguji 2

Dra. TH Susetyarsi, MM  
NIDK.0002036001

Siti Rochmah, SE, M.Par  
NIDN.0605016201

## **ABSTRAK**

Setiap perusahaan dalam upaya menjalankan sebuah usaha pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang. Populasi yang diteliti sebanyak 55 orang. Dengan sampel seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi berganda.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan, maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Pengujian hipotesis pengaruh variabel komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan, maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komunikasi kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan.

Hendaknya PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang lebih memperhatikan dimensi disiplin kerja antara lain ketepatan waktu dan ketaatan terhadap aturan kantor. Perlunya melakukan pertemuan menjelang memulai kerja, pertemuan yang dilakukan disetiap hari, lama kelamaan akan membuat orang yang temui akan terjalin keakraban yang lebih erat.

Kata kunci : Disiplin kerja, komunikasi kerja, kinerja karyawan

## **HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto:

“ Ketika telah melakukan yang terbaik yang kita bisa, maka kegagalan bukan sesuatu yang harus disesalkan, tapi jadikanlah pelajaran atau motivasi diri “

Kupersembahkan kepada:

1. Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada hambanya sehingga masih diberi kekuatan sampai saat ini;
2. Istriku dan anak-anaku yang kusayangi yang selalu mendukungku;
3. Keluarga besarku yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepadaku.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur di panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang)”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program S-1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Semarang.

Menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak dapat berbuat banyak tanpa bantuan pihak lain, dalam kesempatan ini mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. St. Sunarto, MS, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Semarang.
2. Ibu Dra. TH Susetyarsi, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan hingga selesainya laporan skripsi ini
3. Pimpinan PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang yang telah memberi ijin penelitian dan membantu dalam pengumpulan data skripsi ini.
4. Segenap dosen dan karyawan STIE .
5. Segenap keluarga yang telah memberikan do'a, dorongan semangat dan bantuan baik moril maupun materiil sehingga terselesaikannya penelitian ini.

Dengan terselesaikannya skripsi ini, besar harapan kami semoga dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan, khususnya bagi almamater Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang dan semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 16 Oktober 2021

Wahyu Tri Cahyono

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	7
2.1.2. Disiplin Kerja .....	10
2.1.3. Komunikasi Kerja.....	14
2.2. Penelitian Terdahulu .....	17
2.3. Kerangka Pemikiran.....	20
2.4. Hipotesis.....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Populasi dan Sampel .....	21
3.1.1. Populasi .....	21
3.1.2. Sampel .....	21
3.2. Variabel Dan Definisi Operasional Variabel .....	21
3.2.1. Variabel Penelitian.....	21

3.2.2. Definisi Operasional .....	22
3.3. Metode Pengumpulan Data .....	23
3.4. Uji Validitas Dan Reabilitas .....	24
3.5. Metode Analisis Data .....	26
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	28
4.1.1. Gambaran Umum PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang .....	28
4.1.2. Diskripsi Responden .....	40
4.2. Analisa Data .....	46
4.2.1. Analisis Regresi .....	46
4.2.2. Uji t .....	47
4.2.3. Uji F .....	48
4.2.4. Koefesien Determinasi .....	48
4.3. Pembahasan .....	49
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan .....	51
5.2. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>55</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Pertanyaan .....	55
Lampiran 2 Tabulasi Data Induk .....	58
Lampiran 3 <i>Frequenci Table</i> .....	60
Lampiran 4 <i>Reability</i> .....	64
Lampiran 5 Tabel Nilai-Nilai r Produk Moment.....	67
Lampiran 6 <i>Regression</i> .....	68
Lampiran 7 Tabel Nilai-Nilai Distribusi F.....	69
Lampiran 8 Tabel Nilai-Nilai Distribusi t .....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan dalam upaya menjalankan sebuah usaha pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia (Saputra, 2016). Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapat disiplin dan kinerja yang tinggi. Hal itu lebih disebabkan, unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga, yang saat ini disebut dengan *human capital* dan sangat menentukan dalam sebuah perusahaan. Sebab hanya manusia yang mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional dan dapat mewujudkan dirinya dalam bentuk tambah dan kurang.

Untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2012) mengungkapkan bahwa manajer harus tertarik pada sikap karyawan mereka karena sikap tersebut memberikan peringatan akan masalah-masalah potensial dan berpengaruh terhadap perilaku.

Karyawan yang puas dan berkomitmen, misalnya memiliki tingkat perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan perilaku penarikan diri yang lebih rendah. Mereka juga melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Untuk membantu mekanisme kerja yang baik dan meningkatkan kualitas karyawan perusahaan perlu melakukan pelaksanaan disiplin kerja terhadap karyawan. Karena adanya pelaksanaan disiplin kerja maka suatu perusahaan akan mengetahui bagaimana kondisi karyawannya (Irawan, 2018). Seorang karyawan harus mengetahui betapa pentingnya suatu disiplin dalam usaha menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas karena melalui disiplin yang tinggi dapat dicapai tujuan-tujuan yang sejak semula ditetapkan. Bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah. Tindakan disipliner yang dilaksanakan secara tidak benar berarti destruktif bagi karyawan dan organisasi. Dengan demikian, tindakan disipliner haruslah tidak diterapkan secara tidak beraturan. Hal ini karena tindakan disipliner merupakan interaksi antara manusia.

Lebih lanjut Irawan (2018) menjelaskan bahwa aspek hubungan internal karyawan yang perlu, tetapi seringkali berat penerapan tindakan disipliner. Tindakan disipliner tidak selalu menjadi jawaban awal manajemen terhadap suatu masalah. Normalnya, terdapat beberapa cara positif untuk memastikan para

karyawan mematuhi kebijakan-kebijakan perusahaan yang perlu untuk mencapai tujuan organisasi. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan untuk menjadi lebih produktif. Dengan demikian, menguntungkan dalam jangka panjang. Tindakan disipliner yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Penelitian mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2016) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Irawan (2018) menemukan bahwa adanya pengaruh positif yang kuat antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Untari (2018) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja ialah komunikasi (Satriowati, 2016). Komunikasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh mana kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu kepada orang yang menyampaikan pesan tersebut kepadanya (Kurniawan dan Faustine, 2014).

Komunikasi dipahami sebagai salah satu kegiatan yang paling dominan dan penting dalam organisasi, karena pada dasarnya hubungan tumbuh dari komunikasi sehingga fungsi dan kelangsungan hidup organisasi didasarkan pada hubungan efektif antar individu dan kelompok (Rajhans, 2012). Komunikasi

dalam organisasi sama pentingnya dengan darah dalam kehidupan, karena sangat mempengaruhi kinerja (Kurniawan dan Faustine, 2014).

Penelitian mengenai komunikasi dan kinerja karyawan telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Azwar (2016) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Satriowati (2016) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

Salah satu perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia ialah PT Asuransi Allianz Utama Indonesia. Dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan, PT Asuransi Allianz Utama Indonesia telah banyak melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja, misalnya dengan peningkatan kualitas pelayanan dan karyawan, serta dengan memeriksa secara ketat daftar klaim nasabah yang harus dibayarkan. Upaya-upaya peningkatan kinerja oleh PT Asuransi Allianz Utama Indonesia ternyata belum cukup.

Dari data Perolehan Nasabah PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang tahun 2019 – 2020 dapat dilihat, perolehan nasabah PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang dalam dua tahun terakhir. Pada tahun 2019 dan 2020 perolehan nasabah tidak memenuhi target perusahaan. Pada tahun 2019 dari target 1600 nasabah hanya terpenuhi 1450 nasabah (90,63 %). Pada tahun 2020 hanya perolehan 1318 nasabah (87,87%). Tidak tercapainya target perolehan nasabah 2 tahun terakhir mengindikasikan kurang optimalnya kinerja karyawan PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya disiplin kerja dan komunikasi kerja. Sehingga judul skripsi yang diambil adalah: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang)”.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Pada latar belakang di atas dijelaskan bahwa terdapat kinerja karyawan yang kurang optimal, hal tersebut dilihat dari tidak tercapainya target perolehan nasabah 2 tahun terakhir. Oleh karena itu maka diajukan beberapa pokok masalah yang relevan untuk diteliti di PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang.
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Serta menjadi acuan atau bahan informasi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

##### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai sumber referensi dan informasi bagi pembaca untuk mengetahui dan lebih mendalami ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Robbins (2007) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Gibson. (2000) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik. Itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja.

Miner (2005) menjelaskan bahwa dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Faktor-faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan inisiatif. Sementara karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja (rekan kerja, atasan, organisasi, penghargaan dan imbalan). Gibson (2000) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

1. Variabel individu

Meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya.

Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi

kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja

2. Variabel organisasi

Meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

3. Variabel psikologis

Meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi.

Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung kedalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin dan komunikasi. Irawan (2018) menjelaskan bahwa Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan untuk menjadi lebih produktif. Dengan demikian, menguntungkan dalam jangka panjang. Tindakan disipliner yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Lebih lanjut komunikasi dipahami sebagai salah satu kegiatan yang paling dominan dan penting dalam organisasi, karena pada dasarnya hubungan tumbuh dari komunikasi sehingga fungsi dan kelangsungan hidup organisasi didasarkan pada hubungan efektif antar individu dan kelompok (Rajhans, 2012). Komunikasi dalam organisasi sama pentingnya dengan darah dalam kehidupan, karena sangat mempengaruhi kinerja (Kurniawan dan Faustine, 2014).

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Untuk dapat mewujudkan cita-cita perusahaan sangatlah diperlukan disiplin kerja yang tinggi, atau dengan kata lain diperlukan mentalitas nasional yang sesuai dengan watak pembangunan, yang arahnya adalah menuju kepada pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Apabila karyawan yang menjadi subyek dan sekaligus obyek pembangunan tersebut tidak memiliki mentalitas pembangunan yang sesuai, maka sangat mengganggu jalannya perusahaan tersebut. Sastrohadiwiryono (2006) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wursanto (2006) disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya. Disiplin dalam hubungan kerja bisa dilihat/ditandai dengan meningkatnya jumlah kehadiran, meningkatnya rasa tanggung jawab dari pegawai, semakin berkurangnya terhadap pelanggaran peraturan yang ada meningkatnya peserta apel pagi dan lain-lain. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bila sebagean besar peraturan

peraturannya ditaati oleh sebagian besar prajurit. Dengan adanya kedisiplinan dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu (Soejono, 2007):

1. Ketepatan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggungjawab yang tinggi.

Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Hasibuan (2012) menjelaskan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.  
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan,
2. Teladan Pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya,
3. Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya,
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyaan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya,
5. Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan,
6. Ketegasan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan,
7. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan,
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Handoko (2012) menjelaskan bahwa tujuan disiplin kerja adalah:

1. Untuk memperbaiki pelanggaran
2. Untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa
3. Untuk menjaga berbagai standar.

Sastrohadiwiryo (2006) menjelaskan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
3. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
4. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para

pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Handoko (2012) menjelaskan bahwa jenis disiplin ada 2 yaitu:

1. Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewenganpenyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para prajurit. Dengan cara ini para prajurit menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa,
2. Disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektip sering berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

### **2.1.3 Komunikasi Kerja**

Secara epistemologi istilah kata komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari bahasa Latin yakni *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti “sama”. Sama dalam arti kata ini bisa diinterpretasikan dengan pemaknaannya adalah sama makna mengenai suatu hal. Komunikasi berlangsung apabila diantara orang-orang yang terlibat terdapat kesamaan terhadap suatu hal yang dikomunikasikan. Jika seseorang mengerti mengenai akan suatu hal yang disampaikan oleh orang lain kepadanya, maka komunikasi berlangsung. Dengan kata lain, hubungan diantara mereka bersifat komunikatif (Effendi, 2004).

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk membuat sukses penukaran informasi (Handoko, 2012). Komunikasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh mana kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu kepada orang yang menyampaikan pesan tersebut kepadanya (Kurniawan dan Faustine, 2014).

Komunikasi disebut efektif jika informasi disampaikan dalam waktusingkat, jelas/dipahami, dipersepsi/ditafsirkan dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan. Dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan problem-problem yang terjadi dalam perusahaan. Jadi manajemen terbuka akan mendukung terciptanya pemeliharaan keamanan, kesehatan loyal yang baik dari para karyawan.

Suatu organisasi tidak dapat melaksanakan fungsinya tanpa adanya komunikasi. Komunikasi mengikat bersama bagian-bagian dari suatu organisasi dan mendorong orang-orang untuk bertindak. Agar terjadi kegiatan kelompok atau

organisasi maka harus ada komunikasi antara para anggotanya. Dalam suatu organisasi kerja komunikasi menjalankan beberapa fungsi (Moekijat, 2007), yaitu sebagai berikut:

- 1) Komunikasi menyampaikan informasi dan pengetahuan dari orang satu ke orang lain sehingga dapat terjadi tindakan kerjasama.
- 2) Komunikasi membantu mendorong dan menggerakkan orang-orang untuk melaksanakan sesuatu, seperti apabila seorang pengawas mendorong orang-orang bawahan mengerjakan suatu proyek.
- 3) Komunikasi membantu membentuk sikap dan menanamkan kepercayaan untuk mengajak, meyakinkan dan mempengaruhi perilaku.
- 4) Komunikasi membantu memperkenalkan pegawai dengan lingkungan fisik dan sosial mereka. Tanpa mereka akan merasa tidak mampu mencapai harapan atau menempatkan diri mereka sendiri sebagaimana mestinya dalam lingkungan mereka.

Pada intinya seluruh proses komunikasi kerja menyangkut hal-hal sebagai berikut: (Siagian, 2008)

- 1) Adanya dua pihak yang terlibat, yaitu subjek dan objek komunikasi.  
Subjek merupakan sumber dan objek sebagai sarana komunikasi. Adanya pesan yang hendak disampaikan oleh subjek kepada objek.
- 2) Pemilihan cara atau metode yang dipergunakan oleh subjek untuk menyampaikan pesan, lisan atau tertulis dengan alat penyampaiannya.
- 3) Pemahaman metode penyampaian-penyampaian pesan oleh subjek sehingga pesan diterima dalam bentuk yang diinginkan subjek.

- 4) Penerima oleh objek
- 5) Umpan balik dari objek kepada subjek

Indikator penelitian komunikasi kerja menurut Sriussadaporn dalam Mas'ud (2004) yaitu: a). Profesionalisme, b). Empati, c). Kesamaan, d). Spontanitas, e). Orientasi masalah.

- a. Profesionalisme merujuk pada kekuasaan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
- b. Empati menunjukkan kemampuan pemimpin dalam memahami permasalahan karyawan.
- c. Kesamaan menunjukkan perlakuan pemimpin yang tidak berat sebelah terhadap seluruh karyawannya.
- d. Spontanitas merujuk pada kesempatan karyawanan untuk mengemukakan pendapat secara jujur tanpa tekanan dari pemimpin.
- e. Orientasi masalah menunjukkan bahwa pemimpin memberikan arahan yang jelas tentang kebijakan organisasi.
- f. Penjelasan (deskripsi) menunjukkan bahwa dalam menjelaskan permasalahan organisasi pemimpin selalu bersikap objektif tanpa bias pribadi.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dari hasil kajian pustaka, penulis menemukan ada penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja, komunikasi kerja, dan kinerja karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Kesimpulan</b>	<b>Saran</b>
1.	Azwar (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	- Komunikasi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sebaiknya memperhatikan komunikasi yang dilakukan, dan disiplin kerja yang diterapkan di perusahaan karena dari hasil penelitian terbukti bahwa komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Satriowati (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King	- Komunikasi - Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.	Indikator - indikator komunikasi yang perlu dioptimalkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan

Dilanjutkan

Lanjutan tabel 2.1

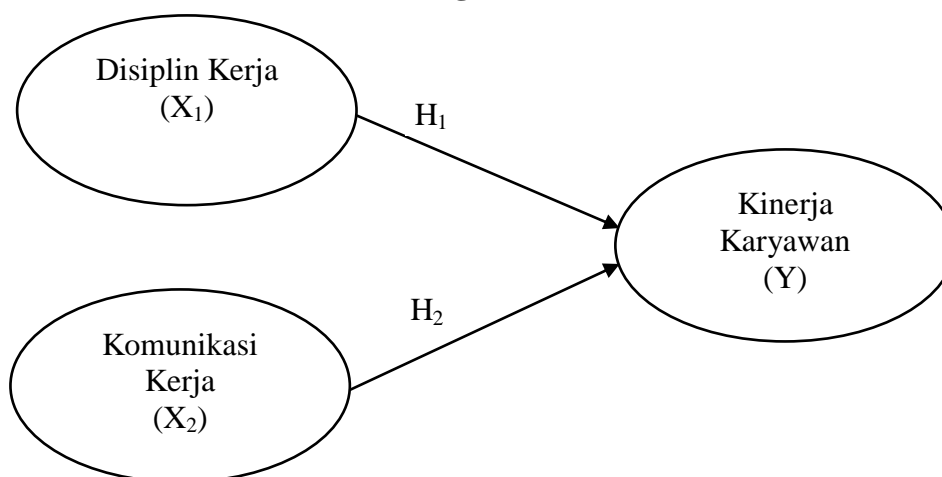
No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Kesimpulan	Saran
3.	Irawan (2018)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta	- Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Adanya pengaruh positif yang kuat antara disiplin terhadap kinerja karyawan	Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta kata dengan perbuatan.
4	Untari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia	- Disiplin Kerja - Kinerja Pegawai	Regresi Berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Dimensi disiplin kerja antara lain teladan pimpinan, balas jasa, waskat, dan hubungan kemanusiaan perlu ditingkatkan lagi agar bisa menjadi lebih baik

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

### 2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, dan untuk menjawab beberapa pokok masalah yang relevan untuk diteliti di PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang, mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disusun seperti pada gambar di bawah ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Gambar di atas menjelaskan bahwa disiplin kerja dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh positif komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.1.1. Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang yang berjumlah 55 Orang.

##### **3.1.2. Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi, dengan meneliti sampel, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk seluruh populasinya (Ferdinand, 2011). Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, yaitu seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang yang berjumlah 55 Orang.

#### **3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.2.1. Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel bebas : Disiplin kerja ( $X_1$ )  
Komunikasi kerja ( $X_2$ )

2. Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y)

### 3.2.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2006). Indikator untuk mengukur disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
- c. Tanggungjawab yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor.

#### 2. Komunikasi Kerja

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. (Handoko, 2012). Variabel komunikasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Profesionalisme
- b. Empati
- c. Kesamaan

- d. Spontanitas
  - e. Orientasi masalah
3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu (Miner, 2005):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Penggunaan waktu dalam kerja
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Marzuki, 2002):

1. Observasi

Metode observasi yaitu cara pengumpulan data atau informasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas obyek yang akan diteliti.

2. Daftar Pertanyaan

Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu sumber data yang diperoleh dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan / angket sesuai kebutuhan informasi yang diinginkan kepada responden / orang yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan jawaban.

### 3. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari literature, buku-buku maupun bahan terbitan lain yang berhubungan dengan pokok pembahasan.

### 3.4. Uji Validitas dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid, jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila koefisien korelasi atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Berdasarkan *print out* komputer pada lampiran dapat disusun tabel berikut ini.

**Tabel 3.1**  
**Hasil Pengujian Validitas Kuesioner**

Variabel	Indikator	r hitung ( <i>Corrected Item Total Correlation</i> )	>/<	r tabel ( $\alpha=0,05$ )	Ket
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,849	>	0,220	Valid
	$X_{1.2}$	0,613	>	0,220	Valid
	$X_{1.3}$	0,610	>	0,220	Valid
	$X_{1.4}$	0,642	>	0,220	Valid
Komunikasi Kerja ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0,576	>	0,220	Valid
	$X_{2.2}$	0,656	>	0,220	Valid
	$X_{2.3}$	0,537	>	0,220	Valid
	$X_{2.4}$	0,629	>	0,220	Valid
	$X_{2.5}$	0,613	>	0,220	Valid

Dilanjutkan

Lanjutan tabel 3.1

Variabel	Indikator	r hitung ( <i>Corrected Item Total Correlation</i> )	>/<	r tabel ( $\alpha=0,05$ )	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,673	>	0,220	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,787	>	0,220	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,609	>	0,220	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,530	>	0,220	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,629	>	0,220	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item valid, karena masing-masing item memenuhi syarat yaitu nilai *Corrected Item Total Correlation* atau  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,220$  ( $N = 55$ ,  $\alpha = 0,05$ ).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuessioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ , kuesioner dikatakan reliabel (Ghozali, 2011). Berdasarkan *print out* komputer lampiran juga dapat disusun tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	r hitung ( <i>Cronbach Alpha</i> )	>/<	r standar	Ket
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,840	>	0,70	Reliabel
Komunikasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,811	>	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,840	>	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atau *r* hitung untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), komunikasi kerja ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) semuanya lebih besar dari 0,70 (*r* standar) maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel.

### 3.5. Metode Analisis Data

#### 1. Uji Kelayakan Model

##### a. Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

##### b. Uji F

Kriteria yang digunakan :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka signifikan dan jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tidak signifikan
- Jika angka signifikansi  $< \alpha = 0,05$ , maka signifikan dan jika angka signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak signifikan

Berdasarkan pengujian di atas maka akan dapat diketahui apakah model layak atau tidak layak untuk digunakan.

#### 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan yaitu uji signifikansi individual (*t test*) untuk menguji signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria yang digunakan:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (signifikan) dan jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  (tidak signifikan).
- b. Jika angka signifikansi  $< \alpha = 0,05$  (signifikan) dan jika angka signifikansi  $> 0,05$  (tidak signifikan).

### 3. Analisa Regresi

Persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Komunikasi kerja

$\beta$  = Koefisien regresi parsial

e = Residu

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang**

Allianz merupakan salah satu perusahaan terbesar yang berada di banyak tempat di dunia, bergerak di bidang layanan asuransi, perbankan dan manajemen aset. Allianz berdiri pada tahun 1890 di Jerman dan merupakan perusahaan yang sangat berpengalaman dan mempunyai posisi finansial yang kuat. Saat ini Allianz beroperasi di lebih dari 70 negara di seluruh dunia dan melayani 80 juta nasabah di seluruh dunia. Allianz memberikan perlindungan dan pelayanan kepada nasabah, dimana separuh dari nasabah tersebut termasuk dalam kategori perusahaan Fortune 500.

Tahun 2007 adalah tahun yang luar biasa dimana Allianz membukukan pendapatan total lebih dari 102 miliar euro dan menjadi perusahaan manajemen aset terbesar dengan total aset pihak ke-tiga sebesar 765 miliar Euro. Pada September 2006, kesepakatan merger telah ditandai antara Allianz AG dan RAS Holding S.p.A, dan kemudian Allianz AG merubah namanya menjadi Allianz SE (*Societas Europaea*) suatu perusahaan Eropa. Menyusul prosedur pendaftaran di Itali dan Jerman, pada 16 Oktober 2006 Allianz SE resmi menjadi perusahaan pertama yang terdaftar di DJ EURO STOXX 50 Index.

Allianz di Asia Pasifik adalah satu dari tiga regional yang tumbuh pesat di Allianz. Dengan kekayaan kebudayaan, bahasa dan adat istiadat yang beraneka ragam adalah karakteristik dari regional ini. Allianz hadir di Asia Pasifik pada

tahun 1917, di pesisir Cina dengan menyediakan asuransi kebakaran dan asuransi jasa pengangkutan.

Di Asia Pasifik, Allianz hadir dalam 15 pasar dengan fokus utama bisnisnya pada asuransi umum, jiwa dan kesehatan, manajemen aset dan perbankan. Allianz Group adalah penyedia jasa asuransi dan jasa finansial terkemuka, melayani lebih dari 80 juta pelanggan dari lebih 70 negara di seluruh dunia.

Allianz di Indonesia hadir sejak tahun 1991 melalui kantor perwakilannya di Jakarta. Tahun 1989, PT Asuransi Allianz Utama Indonesia resmi beroperasi memberikan pelayanan di bidang asuransi umum. Di tahun 1996, Allianz melengkapi pelayanan asuransinya di Indonesia dengan mendirikan PT Asuransi Allianz Life Indonesia yang bergerak di bidang asuransi jiwa, kesehatan dan dana pensiun. Pada tahun 2006, kedua perusahaan memulai bisnis asuransi syariah.

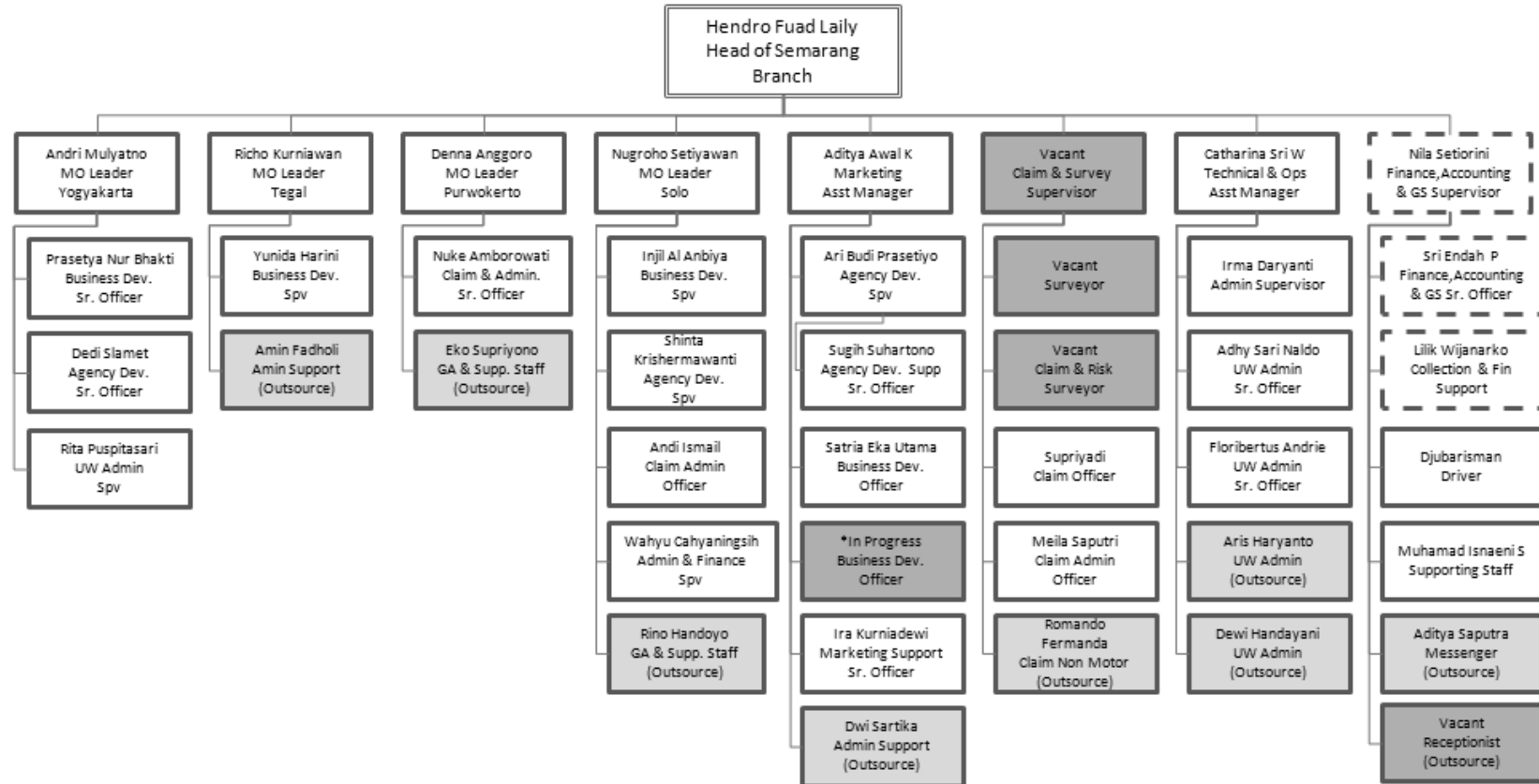
Di tahun 2007, Allianz Indonesia memperkenalkan Allianz Center sebagai sebuah konsep *One Stop Solutions*, dimana nasabah & agen Allianz bisa mendapatkan pelayanan asuransi kami di satu tempat. Allianz Center telah beroperasi di Jakarta, Surabaya, Bandung dan Denpasar.

Kini, bersama-sama, Allianz Indonesia hadir di 44 kota dengan 80 titik pelayanan, didukung oleh lebih dari 12.000 agen, dengan 1.000 karyawan dan mitra perbankan yang solid untuk melayani nasabah kami. Allianz Indonesia memberikan solusi asuransi dari A-Z.

PT. Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang memiliki kantor di, Komp. Rukan pemuda Mas Blok A Kav. A5. Jalan Pemuda No. 150 Semarang Telepon (024) 3556201, Kode Pos. 50132, Faximile (024) 3564741. PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang telah berdiri sejak tahun 1996, yang melayani wilayah Jawa Tengah dan sekitarnya.

Adapun bagan organisasi dari PT. Asuransi Allianz Cabang Semarang adalah dijelaskan dalam gambar 4.1 sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Asuransi Allianz Cabang Semarang**



Sumber: PT. Asuransi Allianz Cabang Semarang

### 1. *Branch Head*

- Membuat dan mengarahkan pelaksanaan IDP (*Individual Development Plan*) bawahan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kinerja bawahan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- Bertanggung jawab atas produktivitas, disiplin dan kreativitas cabang.
- Melakukan pembinaan terhadap bawahan dengan coaching dan counselling.
- Mengelola dan mengontrol pelayanan sehingga semua pelanggan terlayani dengan mudah dan cepat sesuai dengan standar waktu dan proses yang dijanjikan.
- Melakukan kegiatan monitoring dan kontrol terhadap proses penjualan, penutupan mulai dari input polis sampai dengan penginman polis, proses survey baik penutupan maupun klaim, proses klaim dan proses inance agar berjalan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- Memastikan laporan kegiatan cabang diselesaikan dengan akurat dan tepat waktu sehingga dapat disampaikan ke HO sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

### 2. *Operation and Service Section Head*

- Mengatur dan mengelola produktivitas man power cabang untuk memenuhi target operasional yang ditetapkan.
- Bertanggung jawab atas kedisiplinan dan kreativitas cabang.
- Mengelola bawahan (*Coaching & Counselling*).
- Mengelola dan mengantisipasi jumlah complaint agar tidak melebihi standar yang ada.

- Mengelola dan memonitor ketepatan dan kelengkapan pengiriman report.
- Memeriksa dan memonitor penerbitan SPK yang dilakukan oleh bawahan serta memastikan proses berjalan sesuai ketentuan.
- Memberikan persetujuan penutupan polis sesuai ketentuan yang berlaku.
- Melakukan analisa kasus klaim dan membeikan rekomendasi adjustment klaim.
- Memastikan semua kebijakan dan standar yang ditetapkan terimplementasi di cabang.

### 3. *Coord. Survey & Claim*

- Mengelola dan mengkoordinir proses survey penutupan dan klaim serta penyelesaian proses klaim sesuai dengan standar layanan yang ditetapkan.
- Membuat *schedule survey* dan memonitor pelaksanaan survey.
- Memberikan *approval* surat penunjukan investigator.

### 4. Surveyor

- Melaksanakan proses survey akseptasi dan klaim sesuai standar layanan yang ditetapkan.
- Melakukan proses input data survey termasuk upload foto ke sistem.
- Menangani laporan klaim dari tertanggung dan melakukan wawancara dengan tertanggung.
- Melakukukan survey klaim dan validasi atas polis

### 5. *Claim Processing*

- Melakukan proses administrasi dan pengecekan dokumen klaim, sesuai standar layanan yang ditetapkan.

- Memeriksa dan memastikan kelengkapan berkas klaim awal dari surveyor sesuai dengan standar pemeriksaan
- Melakukan monitoring pengerjaan bengkel dan Outstanding klaim  
Melakukan monitoring dan menindaklanjuti customer yang belum masuk bengkel.

#### 6. *Acq. Processing*

- Membuat dan mengirimkan polis baru / endorsement / renewal / pembatalan sesuai dengan order yang diterima dan bagian terkait berdasarkan target layanan yang ditetapkan.
- Memeriksa kelengkapan dokumen order yang diterima.
- Melakukan analisa kelayakan terhadap order secara keseluruhan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- Melakukan packaging dokumen dan menginput data pengiriman ke sistem.
- Melakukan filling dokumen & memastikan ketersediaan dokumen yang digunakan untuk packaging.

#### 7. *Finance Off*

- Melakukan updating proses finance dan administrasi pembukuan sesuai dengan standar layanan yang ditetapkan.
- Melakukan monitoring dan follow up AR sesuai dengan target yang ditetapkan
- Menandatangani dokumen keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- Melakukan *wite off* kelebihan dan kekurangan pembayaran polis sesuai ketentuan finance HO.
- Mengelola penerimaan dan pengeluaran uang
- Menerima pembayaran dan meinbukukan penerimaan premi di cabang baik tunia, cek, bilyet giro maupun credit card (termasuk oodebet). Mengelola petty cash dan memastikan kesesuaian limit kas cabang secara harian.
- Membuat voucher pengeluaran sesuai dengan limit approval cabang.
- Membuat dan melakukan update cek, giro atau transfer atas voucher pengeluaran.

#### 8. *Sales Section Head*

- Menyusun dan melaksanakan strategi penjualan serta memonitor
- dan melaporkan hasilnya guna menunjang pencapaian target penjualan yang ditetapkan.
- Mengatur dan mengelola produktivitas man power cabang untuk
- memenuhi target penjualan yang ditetapkan.
- Mengumpulkan data dan menganalis mengenai situasi dan kondisi pasar.
- Mengelola dan melakukan monitoing terhadap pencapaian *Lead Time Polis*.
- Memonitor kegiatan operasional harian melalui daily plan dan perternuan rutin dengan bawahan
- Menyiapkan laporan pencapaian target ke atasan / management secara periodik.

#### 9. *Customer Service Officer*

- Melayani customer yang datang dan meneipon ke cabang mengenai segala hal yang berhubungan dengan sales, post sales dan services lainnya demi tercapainya kepuasan pelanggan.
- Melaksanakan top up sales dan membina customer relation.
- Memberikan informasi produk dan program promosi yang sedang berjalan kepada customer.
- Memberikan informasi satu polis dan premi serta jadwal survey kepada customer.
- Memberikan pelayanan terhadap customer baik internal maupun eksternal dalam hal komunikasi dengan menjaga customer satisfaction dan standar service yang ditetapkan.
- Melakukan hal-hal yang berhubungan dengan customer satisfaction.
- Membuat laporan pencatatan terhadap pengguna fasilitas komunikasi agar pembebanan pemakaian sesuai dengan departemen pengguna.

#### 10. *Sales Officer*

- Melaksanakan strategi penjualan yang sudah disusun oleh *Sales Section Head* dan *Branch Head* baik untuk customer baru maupun existing guna menunjang pencapaian target penjualan yang ditetapkan.
- Mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan potensi pasar sesuai segmen masing-masing.
- Memberikan layanan kepada customer sesuai standar service yang ditetapkan.

- Melakukan pendekatan dan membina hubungan baik dengan business partner

#### 11. *Sales Support Officer*

- Mendukung kegiatan penjualan secara administratif dan memastikan semua proses administrasi dapat diselesaikan sesuai standar layanan yang ditetapkan.
- Membantu SO dan BPO dalam penyusunan proposal.
- Melakukan pengecekan data aplikasi penutupan dai SO atau BPO sebelum diserahkan ke bagian *Acquisition Processing* untuk dibuatkan polis.
- Memeriksa keengkapan dokumen aplikasi serta menginformasikan kepada pihak terkait apabila ada kekurangan.
- Menyusun laporan penjualan.

#### 12. *Branch Promotion Officer*

- Melaksanakan strategi penjualan untuk segment *walk-in customer* di cabang terkait guna menunjang pencapaian target penjualan yang ditetapkan.
- Mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan potensi pasar sesuai segmen masing-masing.
- Menyusun target premi dan membuat tactical penjualan sesuai segmen pasar.
- Menyusun proposal.
- Memberikan layanan kepada customer sesuai standar service yang ditetapkan.

### 13. *RO Head*

- Melaksanakan strategi penjualan untuk customer di daerah yang belum memiliki kantor cabang (Rep. Office) sesuai dengan target penjualan yang ditetapkan.
- Mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan potensi pasar sesuai segment masing-masing.
- Menyusun target premi dan membuat tactical penjualan sesuai segmen.

### 14. *Security*

- Melaksanakan standar keamanan dan keselamatan kerja termasuk standar layanan sesuai target layanan yang ditetapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.
- Melaksanakan tugas penjagaan keamanan di kantor dan lingkungan yang menjadi lingkup tugasnya.
- Memberikan pelayanan kepada customer baik internal maupun eksternal sesuai standar layanan yang ditetapkan.

Dalam perkembangannya PT. Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang melakukan perubahan-perubahan usahanya dan melakukan difersifikasi seiring perkembangan dunia usaha di Indonesia serta adanya deregulasi-deregulasi baru dari pemerintah, khususnya dalam bidang perbankan dan perasuransian. Adapun usaha-usaha yang dilakukan sampai sekarang adalah:

Dalam perkembangannya PT. Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang melakukan perubahan-perubahan usahanya dan melakukan difersifikasi seiring perkembangan dunia usaha di Indonesia serta adanya

deregulasi-deregulasi baru dari pemerintah, khususnya dalam bidang perbankan dan perasuransian. Adapun usaha-usaha yang dilakukan sampai sekarang adalah:

1. Asuransi kendaraan bermotor (*Allianz Oto Insurance*)

Asuransi yang menjamin kerugian dan kerusakan atas kendaraan yang diakibatkan oleh peristiwa yang tidak terduga dan tiba-tiba.

2. Asuransi rumah (*Morgage Insurance*)

Asuransi yang menjamin kerugian dan kerusakan rumah yang diakibatkan oleh peristiwa yang tidak terduga dan tiba-tiba.

3. Asuransi kebakaran (Asuransi Harta Benda)

Menjamin kerusakan yang disebabkan oleh kebakaran, sambaran petir, peledakan, kejatuhan pesawat terbang, huru-hara, pemogokan, kerusuhan, perbuatan jahat, tertabrak kendaraan atau binatang, juga kerusakan yang disebabkan oleh gempa bumi, angin topan, banjir, pecahnya tangki atau pipa air dan kerusakan lainnya.

4. Asuransi Pengangkutan

Memberikan perlindungan atas kehilangan atau kerusakan barang-barang selama pengangkutan melalui transportasi di atas air, darat ataupun udara.

5. Asuransi Alat Berat

Asuransi yang menjamin kerugian dan kerusakan atas alat berat yang diakibatkan oleh peristiwa yang tidak terduga dan tiba-tiba.

#### 6. Asuransi Rangka Kapal dan Pesawat

Asuransi yang menjamin kerusakan atas rangka dan mesin kapal/pesawat dari segala macam resiko kerusakan pada saat beroperasi, jeda, pemeliharaan maupun overhaul.

#### 7. Asuransi Kecelakaan Diri

Asuransi yang memberikan jaminan atas kematian, cacat tetap dan biaya perawatan yang disebabkan oleh adanya suatu kecelakaan.

#### 8. Asuransi Kebongkaran

Menjamin kerugian akibat pembongkaran atau pencurian harta benda yang disertai dengan tindakan pemaksaan dan kekerasan.

#### 9. Asuransi Konstruksi

Menanggung segala resiko yang mengakibatkan rusaknya atau hilangnya bahan pekerjaan beserta alat-alat proyek.

#### 10. Asuransi Pemasangan Mesin

Menjamin kerugian atau kerusakan yang dialami selama pemasangan/instalasi dan menjamin pula tanggungjawab terhadap pihak ketiga.

#### 11. Asuransi Kerusakan Mesin

Memberikan ganti rugi atas kerusakan mesin yang telah dioperasikan selama berada di tempat bertanggung

#### 12. Asuransi Peralatan Elektronik

Asuransi yang menjamin kerusakan peralatan / perangkat elektronik dari segala macam resiko kerusakan pada saat beroperasi, jeda, pemeliharaan, overhaul maupun pergantian shift.

### 13. Asuransi Tanggungan Gugat

Memberikan ganti rugi kepada tertanggung atas tanggung jawab hukum terhadap pihak ketiga.

### 14. Asuransi Uang

Menjamin kehilangan uang oleh akibat apa saja, selain yang dikecualikan.

## 4.1.2. Diskripsi Responden

### 1. Identitas Responden

#### a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terdiri dari laki-laki dan perempuan, frekuensi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki - laki	37	67,27
Perempuan	18	32,73
Total	55	100

Sumber: Data primer, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa 37 orang atau 67,27% adalah laki-laki dan 18 orang atau 32,73% adalah perempuan, sehingga jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Karyawan lebih banyak laki-laki diakrenakan sebagian besar pekerjaan pada PT. Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang berada di luar kantor yang membutuhkan kemampuan fisik.

b. Umur

Umur responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Umur Reponden**

Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
≤ 30	20	36,36
31 – 40	29	52,73
> 40	6	10,91
Total	55	100

Sumber: Data primer, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 20 orang atau 36,36%, yang berumur 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 29 orang atau 52,73%, dan responden yang berumur di atas 40 tahun sebanyak 6 orang atau 10,91% dari jumlah responden. Sebagian besar karyawan PT. Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang masih berusia di bawah 40 tahun, hal ini dikarenakan bahwa sebagian pekerjaan membutuhkan penampilan yang menarik.

c. Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok yaitu SMA dan S1. Untuk lebih jelasnya mengenai pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	31	56,36
S1	24	43,64
Total	55	100

Sumber: Data primer, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir dari responden lulusan SMA sebanyak 31 orang atau 56,36%, dan S1 sebanyak 24 atau 43,64%. Hal ini menunjukkan bahwa taraf pendidikan responden masih rendah.

d. Masa Kerja

Masa kerja digolongkan menjadi lima kelompok. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai masa kerja dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.5**  
**Masa Kerja Responden**

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
4	10	18,18
5	2	3,64
6	15	27,27
7	22	40,00
8	6	10,91
Total	55	100

Sumber: Data primer, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 4 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 18,18%, masa kerja 5 sebanyak 2 orang atau 3,64%, masa kerja 6 tahun sebanyak 15 orang atau 27,27%, masa kerja 7 tahun sebanyak 22 orang atau 40,00%, dan masa kerja di atas 8 tahun

sebanyak 6 orang atau 10,91%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman tujuh tahun.

## 2. Diskripsi Variabel Penelitian

Angka indeks digunakan untuk menggambarkan data penelitian yang mengetahui derajat persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\% \mathbf{F1} \times \mathbf{1}) + (\% \mathbf{F2} \times \mathbf{2}) + (\% \mathbf{F3} \times \mathbf{3}) + (\% \mathbf{F4} \times \mathbf{4}) + (\% \mathbf{F5} \times \mathbf{5})}{5}$$

Ket: F adalah Frekuensi dari jawaban responden

Hasil perhitungan angka indeks dapat dikelompokkan dalam tiga kotak (*Three-box Method*), sebagai berikut (Ferdinand, 2011):

10.00 - 40.00 = Rendah

40.01 - 70.00 = Sedang

70.01 - 100.00 = Tinggi

### a. Nilai Indeks Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ )

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil perhitungan nilai indeks tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Nilai Indeks Variabel Disiplin kerja**

No	Indikator	TS		KS		N		S		SS		Nilai Indeks
		1		2		3		4		5		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Ketepatan waktu	0	0	3,6	7,2	18,2	54,6	50,9	204	27,3	137	80,4
2	Menggunakan peralatan kantor dengan baik.	0	0	3,6	7,2	14,5	43,5	60	240	21,8	109	79,9
3	Tanggungjawab yang tinggi.	0	0	0	0	30,9	92,7	54,5	218	14,5	72,5	76,6
4	Taat terhadap aturan kantor	0	0	3,6	7,2	27,3	81,9	47,3	189	21,8	109	77,5
<b>Rata-Rata Nilai Indeks Variabel</b>												<b>78,60</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks variabel disiplin kerja tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks variabel disiplin kerja sebesar 78,60, yang artinya bahwa nilai indeks variabel disiplin kerja berada pada kategori tinggi.

b. Nilai Indeks Variabel Komunikasi Kerja ( $X_2$ )

Variabel komunikasi kerja pada penelitian ini diukur dengan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil perhitungan nilai indeks tanggapan terhadap komunikasi kerja dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Nilai Indeks Variabel Komunikasi Kerja**

No	Indikator	TS		KS		N		S		SS		Nilai Indeks
		1		2		3		4		5		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Profesionalisme	0	0	0	0	25,5	76,5	67,3	269	7,3	36,5	76,4
2	Empati	0	0	0	0	43,6	131	43,6	174	12,7	63,5	73,7
3	Kesamaan	0	0	0	0	38,2	115	56,4	226	5,5	27,5	73,5
4	Spontanitas	0	0	1,8	3,6	16,4	49,2	72,7	291	9,1	45,5	77,8
5	Orientasi masalah	0	0	0	0	41,8	125	43,6	174	14,5	72,5	74,5
<b>Rata-Rata Nilai Indeks Variabel</b>												<b>75,18</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks variabel komunikasi kerja Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks variabel komunikasi kerja sebesar 76,00, yang artinya bahwa nilai indeks variabel komunikasi kerja berada pada kategori tinggi.

c. Nilai Indeks Variabel Kinerja karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Hasil perhitungan nilai indeks tanggapan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Nilai Indeks Variabel Kinerja Karyawan**

No	Indikator	TS		KS		N		S		SS		Nilai Indeks
		1		2		3		4		5		
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
1	Kualitas	0	0	10,9	21,8	25,5	76,5	63,6	254	0	0	70,5
2	Kuantitas	0	0	10,9	21,8	32,7	98,1	54,5	218	1,8	9	69,4
3	Penggunaan waktu dalam kerja	0	0	10,9	21,8	29,1	87,3	60	240	0	0	69,8
4	Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja	0	0	14,5	29	38,2	115	47,3	189	0	0	66,6
5	Kualitas	0	0	5,5	11	36,4	109	56,4	226	1,8	9	71,00
<b>Rata-Rata Nilai Indeks Variabel</b>												<b>69,46</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks variabel kinerja karyawan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks variabel kinerja karyawan sebesar 69,46, yang artinya bahwa nilai indeks variabel kinerja karyawan berada pada kategori sedang.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1. Analisis Regresi

**Tabel 4.8**  
**Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.315	3.017		.104	.917
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	.583	.119	.527	4.914	.000
Komunikasi Kerja ( $X_2$ )	.419	.123	.365	3.402	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau  $\beta_1 = 0,583$  dan  $\beta_2 = 0,419$  sehingga dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \text{Kons} + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Sehingga :

$$Y = 0,315 + 0,583 X_1 + 0,419 X_2 + e_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut :

1. Koefisien regresi  $\beta_1$  (beta) = 0,583, karena bertanda positif (+) maka disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan karyawan.
2. Koefisien regresi  $\beta_2$  (beta) = 0,419, karena bertanda positif (+) maka komunikasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan

dapat diartikan bahwa semakin baik komunikasi kerja yang dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan karyawan.

#### 4.2.2. Uji t

Pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Pengujian Hipotesis 1 ( $H_1$ ) :

- $H_0: \beta_1 = 0$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_a: \beta_1 > 0$  : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan =  $4,914 > t_{tabel} = 1,674$  (df =  $n - k - 1 = 55 - 2 - 1 = 52$ ,  $\alpha = 0,05$ , uji satu pihak), dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian hipotesis ( $H_1$ ) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

##### 2. Hipotesis 2 ( $H_2$ ) :

- $H_0: \beta_2 = 0$  : Komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_a: \beta_2 > 0$  : Komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas juga dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari pengaruh variabel komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan kerja sebesar  $3.402 > t_{tabel} = 1,674$  dengan angka signifikansi =  $0,001 < \alpha = 0,05$  ( signifikan). Dengan demikian hipotesis ( $H_2$ ) bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kerja pegawai terbukti.

### 4.2.3. Uji F

Hasil Uji F dapat dijelaskan berdasarkan tabel di bawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	158.223	2	79.112	17.543	.000 <sup>a</sup>
Residual	234.504	52	4.510		
Total	392.727	54			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 17,543 > F_{tabel} = 3,18$  ( $df_1 = k = 2$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 55 - 2 - 1 = 52$ ,  $\alpha = 0,05$ ), dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan).

Berdasarkan pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (tahap I) adalah layak untuk digunakan

### 4.2.4. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini.

**Tabel 4.10**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.480	2.12360

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa angka *R square* sebesar 0,403. Hal ini berarti bahwa variabel - variabel bebas yaitu disiplin kerja dan komunikasi

kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,3% sedangkan yang 49,7% dijelaskan faktor lain di luar model.

#### **4.3. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif ( $\beta_1 = 0,527$ ) dan signifikan ( $\text{sig.} = 0,000$ ) terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 1 ( $H_1$ ) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Tindakan disiplin dapat membantu karyawan untuk menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkan dalam jangka panjang. Tindakan disipliner yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Azwar (2016) menemukan bahwa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Irawan (2018) menemukan bahwa adanya pengaruh positif yang kuat antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Untari (2018) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan

Komunikasi kerja berpengaruh positif ( $\beta_2 = 0,419$ ) dan signifikan (sig. = 0,001) terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 ( $H_2$ ) terbukti. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komunikasi kerja yang terjalin, maka semakin tinggi kinerja karyawan karyawan. Komunikasi dipahami sebagai salah satu kegiatan yang paling dominan dan penting dalam organisasi, karena pada dasarnya hubungan tumbuh dari komunikasi sehingga fungsi dan kelangsungan hidup organisasi didasarkan pada hubungan efektif antar individu dan kelompok. Komunikasi dalam organisasi sama pentingnya dengan darah dalam kehidupan, karena sangat mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian. Azwar (2016) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Satriowati (2016) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis ( $H_1$ ) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti, maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Pengujian hipotesis pengaruh variabel komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis ( $H_2$ ) bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti, maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komunikasi kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan.

#### **5.2 . Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Hendaknya PT. Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang lebih memperhatikan disiplin kerja. Dimensi disiplin kerja perlu diperhatikan dan dipertahankan antara lain ketepatan waktu dan ketaatan terhadap aturan kantor. Hal tersebut dapat meningkatkan keefektifan kerja dikarenakan dengan ketaatan

waktu, pekerjaan dapat dierjakan dengan baik sesuai rencana, sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Sebaiknya PT. Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang dapat memperbaiki dan lebih memperhatikan lagi komunikasi kerja karyawannya. Perlunya melakukan pertemuan menjelang memulai kerja, pertemuan yang dilakukan disetiap hari, lama kelamaan akan membuat orang yang temui akan terjalin keakraban yang lebih erat. Dengan keakraban yang terjalin akan membuat luwes untuk berkomunikasi dengan lawan bicara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almutairi, Dhaifallah Obaid, 2012, *Job Satisfaction and Job Performance: A Case Study of Five-Star Hotels in Riyadh, Saudi Arabia*. World Journal of Social Sciences. Vol. 3. No. 1
- Azwar, M. Syaiful, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 5, Nomor 3
- Effendi, Uchjana Onong. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ferdinand, Augusty, 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James,L, 2000, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Heryanto, 2011, *Effect Of Job Satisfaction On Managerial Performance In Bank Nagari Padang Headquarters*. Business Management Dynamics. Vol.1, No.1
- Irawan, Roy, 2018, *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta*, Widya Cipta Vol II, No. 1
- Kurniawan, Stephanie Tanto dan Faustine, Tiffany, 2014, *Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel "X" Surabaya*, Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol 2, No 1
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE UII.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Miner, John. B, 2005, *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, First Edition, random House, Inc. New York
- Moekijat, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rajhans, K, 2012, *Effective organizational communication: A key to employee motivation and performance*. Interscience Management Review (IMR) ISSN:2231 – 1513, Vol.2, Issue.2
- Robbins, Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2012, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12: Salemba Empat, Jakarta
- Sunadji., Troena, E.A, 2013, *The Role Of Organizational Culture, Leadership, Communication, And Job Satisfaction On Employee Performance (Study On Public Enterprise Of Water Reseorce Management Of Ministry State – Owned Enterprise)*. International Journal of Business and Behavioral Sciences, Vol.3, No.2
- Saputra, Agus Tunggal, 2016, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4)
- Satriowati, Elizabeth, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King*, Journal Of Management, Volume 2 No.2
- Sastrohadwiryo, B.S. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Kedua. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang., P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi. Pertama). Jakarta: Binapura Aksara
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga,. Yogyakarta, STIE YPKN
- Soejono, 2007, *Sistem dan Prosedur Kerja*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Untari, Dewi, 2018, *Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia*, Cano Ekonomos, Volume 7 Nomor 1

**DAFTAR PERTANYAAN**

Yth. Bapak/Ibu Responden,

Dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata-1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Semarang, kami bermaksud mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang)”.

Kami mohon kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi daftar pertanyaan berikut ini. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

---

---

**A. Identitas Responden:**

1. Nomor : ..... (Disi oleh peneliti)
2. Nama : ..... (Boleh tidak diisi)
3. Jenis Kelamin : .....
4. Umur : .....
5. Pendidikan : .....
6. Lama Bekerja : .....

**Petunjuk:**

Berilah tanda silang (X) pada kolom-kolom jawaban disamping daftar pertanyaan sesuai dengan pendapat pribadi Bapak/Ibu.

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju

### A. Variabel Disiplin kerja

No	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja pada PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang					
2	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang					
3	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dalam bekerja pada PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang					
4	Saya selalu menaati aturan yang ada pada PT Asuransi Allianz Utama Indonesia Cabang Semarang					

### B. Variabel Komunikasi kerja

No	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya tidak mendapatkan kesulitan jika ingin menanyakan suatu permasalahan kepada pimpinan					
2	Pimpinan sangat memahami segala kesulitan yang dihadapi pegawai					
3	Setiap pegawai mendapat perlakuan yang sama dari pimpinan					
4	Pegawai dapat mengekspresikan perasaannya secara spontan dengan pimpinan					
5	Jika pegawai menghadapi kesulitan, pimpinan dengan senang hati memberikan penjelasan yang lengkap dan memuaskan					

### C. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	TS	KS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan					

	kualitas yang baik.					
2	Saya mampu mencapai hasil kerja sesuai harapan perusahaan					
3	Saya menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam kerja					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan saya mampu bekerjasama dengan orang lain					
5	Saya selalu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan kualitas yang baik.					

TABULASI DATA INDUK

No	Jenis Kel	Umur	Pendid	Masa Kerja	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )					Komunikasi Kerja (X <sub>2</sub> )					Kinerja Karyawan (Y)						
					X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	Tot	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	Tot	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Tot
1	P	40	S1	8	5	5	5	5	20	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18
2	P	34	S1	8	4	4	4	3	15	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
3	L	40	S1	8	3	4	3	4	14	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
4	P	28	SMA	8	4	4	4	3	15	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	3	18
5	P	27	SMA	8	5	4	5	4	18	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	4	19
6	L	24	SMA	8	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
7	L	34	S1	7	5	4	4	5	18	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
8	P	34	S1	7	4	4	4	5	17	4	5	4	4	5	22	4	4	3	4	4	19
9	L	33	SMA	7	4	5	3	4	16	4	3	4	4	3	18	3	4	3	3	4	17
10	L	32	S1	7	4	4	4	3	15	4	3	3	4	3	17	3	3	2	2	3	13
11	P	34	SMA	7	4	5	4	4	17	4	3	4	4	5	20	3	3	4	4	3	17
12	L	32	S1	7	4	4	3	4	15	3	4	3	4	4	18	4	3	3	3	3	16
13	P	33	S1	7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
14	L	40	S1	7	3	3	3	3	12	4	3	4	4	3	18	2	2	2	2	3	11
15	L	35	SMA	7	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18
16	P	38	SMA	7	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	4	19
17	L	28	SMA	7	3	4	4	3	14	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19
18	L	27	S1	7	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19
19	L	27	SMA	6	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	17	4	3	4	3	3	17
20	P	33	S1	6	5	4	4	4	17	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15
21	L	36	SMA	6	3	4	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	2	11
22	L	41	SMA	6	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	3	4	2	3	16
23	L	43	S1	6	3	3	3	3	12	4	5	4	4	5	22	3	4	3	4	4	18
24	P	28	SMA	6	4	3	4	4	15	5	4	4	5	4	22	3	3	4	4	3	17
25	L	33	SMA	6	3	4	3	3	13	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20
26	P	31	S1	7	4	3	3	5	15	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
27	P	35	SMA	6	4	4	4	3	15	5	4	3	5	4	21	4	3	4	4	3	18

No	Jenis Kel	Umur	Pend	Masa Kerja	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )					Komunikasi Kerja (X <sub>2</sub> )					Kinerja Karyawan (Y)						
					X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	Tot	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	Tot	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Tot
28	L	43	SMA	6	5	5	5	4	19	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19
29	L	38	SMA	5	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	20	3	4	3	2	4	16
30	L	30	SMA	5	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18
31	P	23	SMA	4	4	4	4	5	17	3	4	3	3	4	17	4	5	4	4	5	22
32	L	29	S1	4	5	5	4	5	19	3	4	3	4	4	18	4	3	3	3	3	16
33	L	26	SMA	4	5	4	3	4	16	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	3	18
34	L	27	SMA	4	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	16	2	2	4	3	2	13
35	L	28	SMA	4	5	4	5	5	19	4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	3	16
36	L	34	S1	4	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	3	12
37	L	42	S1	4	5	5	5	5	20	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18
38	L	32	S1	7	4	4	4	3	15	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20
39	P	34	SMA	7	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
40	L	32	S1	7	4	4	4	3	15	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	3	18
41	P	33	S1	7	5	5	5	4	19	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	4	19
42	L	40	S1	7	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
43	L	35	SMA	7	5	4	5	4	18	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
44	P	38	SMA	7	4	4	4	5	17	4	5	4	4	5	22	4	4	3	4	4	19
45	L	28	SMA	7	4	5	3	4	16	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	4	17
46	L	27	S1	7	4	4	4	3	15	4	3	3	4	3	17	3	3	2	2	4	14
47	L	27	SMA	6	4	5	4	4	17	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	3	17
48	P	33	S1	6	4	4	3	4	15	3	4	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16
49	L	36	SMA	6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
50	L	41	SMA	6	2	2	3	2	9	4	3	4	4	3	18	2	2	2	2	3	11
51	L	43	S1	6	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	4	18
52	P	28	SMA	6	4	4	4	4	16	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	4	19
53	L	29	S1	4	2	3	3	2	10	4	4	5	4	4	21	2	2	2	2	2	10
54	L	26	SMA	4	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
55	L	27	SMA	4	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19

Sumber: Data Primer diolah, 2021

## Lampiran 3

## Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.00	10	18.2	18.2	21.8
	4.00	28	50.9	50.9	72.7
	5.00	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.00	8	14.5	14.5	18.2
	4.00	33	60.0	60.0	78.2
	5.00	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	30.9	30.9	30.9
	4.00	30	54.5	54.5	85.5
	5.00	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.00	15	27.3	27.3	30.9
	4.00	26	47.3	47.3	78.2
	5.00	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	25.5	25.5	25.5
	4.00	37	67.3	67.3	92.7
	5.00	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	43.6	43.6	43.6
	4.00	24	43.6	43.6	87.3
	5.00	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	38.2	38.2	38.2
	4.00	31	56.4	56.4	94.5
	5.00	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	9	16.4	16.4	18.2
	4.00	40	72.7	72.7	90.9
	5.00	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	41.8	41.8	41.8
	4.00	24	43.6	43.6	85.5
	5.00	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	10.9	10.9	10.9
	3.00	14	25.5	25.5	36.4
	4.00	35	63.6	63.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	6	10.9	10.9	10.9
	3.0	18	32.7	32.7	43.6
	4.0	30	54.5	54.5	98.2
	5.0	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	10.9	10.9	10.9
	3.00	16	29.1	29.1	40.0
	4.00	33	60.0	60.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

## Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	14.5	14.5	14.5
	3.00	21	38.2	38.2	52.7
	4.00	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

## Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.5	5.5	5.5
	3.00	20	36.4	36.4	41.8
	4.00	31	56.4	56.4	98.2
	5.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**Lampiran 4**

**Reliability (X1)**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.7091	3.025	.849	.714
X1.2	11.7273	3.721	.613	.823
X1.3	11.8909	3.914	.610	.825
X1.4	11.8545	3.423	.642	.814

**Reliability (X2)**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.9818	3.944	.576	.782
X2.2	15.1091	3.358	.656	.756
X2.3	15.1273	3.928	.537	.792
X2.4	14.9091	3.788	.629	.767
X2.5	15.0727	3.402	.613	.772

**Reliability (Y)**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	13.8364	4.769	.673	.799
Y1.2	13.8909	4.395	.787	.765
Y1.3	13.8727	4.928	.609	.816
Y1.4	14.0364	5.036	.530	.839
Y1.5	13.8182	5.077	.629	.812

## Lampiran 5

**Tabel r Product Moment  
Pada Sig,0,05 (One Tail)**

<b>N</b>	<b>r</b>	<b>N</b>	<b>r</b>	<b>N</b>	<b>r</b>	<b>N</b>	<b>r</b>	<b>N</b>	<b>r</b>	<b>N</b>	<b>r</b>	<b>N</b>	<b>r</b>
<b>1</b>	0,988	<b>41</b>	0,254	<b>81</b>	0,182	<b>121</b>	0,149	<b>161</b>	0,129	<b>201</b>	0,116	<b>241</b>	0,106
<b>2</b>	0,900	<b>42</b>	0,251	<b>82</b>	0,181	<b>122</b>	0,148	<b>162</b>	0,129	<b>202</b>	0,115	<b>242</b>	0,106
<b>3</b>	0,805	<b>43</b>	0,248	<b>83</b>	0,180	<b>123</b>	0,148	<b>163</b>	0,128	<b>203</b>	0,115	<b>243</b>	0,105
<b>4</b>	0,729	<b>44</b>	0,246	<b>84</b>	0,179	<b>124</b>	0,147	<b>164</b>	0,128	<b>204</b>	0,115	<b>244</b>	0,105
<b>5</b>	0,669	<b>45</b>	0,243	<b>85</b>	0,178	<b>125</b>	0,147	<b>165</b>	0,128	<b>205</b>	0,115	<b>245</b>	0,105
<b>6</b>	0,621	<b>46</b>	0,240	<b>86</b>	0,176	<b>126</b>	0,146	<b>166</b>	0,127	<b>206</b>	0,114	<b>246</b>	0,105
<b>7</b>	0,582	<b>47</b>	0,238	<b>87</b>	0,175	<b>127</b>	0,145	<b>167</b>	0,127	<b>207</b>	0,114	<b>247</b>	0,104
<b>8</b>	0,549	<b>48</b>	0,235	<b>88</b>	0,174	<b>128</b>	0,145	<b>168</b>	0,127	<b>208</b>	0,114	<b>248</b>	0,104
<b>9</b>	0,521	<b>49</b>	0,233	<b>89</b>	0,174	<b>129</b>	0,144	<b>169</b>	0,126	<b>209</b>	0,114	<b>249</b>	0,104
<b>10</b>	0,497	<b>50</b>	0,231	<b>90</b>	0,173	<b>130</b>	0,144	<b>170</b>	0,126	<b>210</b>	0,113	<b>250</b>	0,104
<b>11</b>	0,476	<b>51</b>	0,228	<b>91</b>	0,172	<b>131</b>	0,143	<b>171</b>	0,125	<b>211</b>	0,113	<b>251</b>	0,104
<b>12</b>	0,458	<b>52</b>	0,226	<b>92</b>	0,171	<b>132</b>	0,143	<b>172</b>	0,125	<b>212</b>	0,113	<b>252</b>	0,103
<b>13</b>	0,441	<b>53</b>	0,224	<b>93</b>	0,170	<b>133</b>	0,142	<b>173</b>	0,125	<b>213</b>	0,112	<b>253</b>	0,103
<b>14</b>	0,426	<b>54</b>	0,222	<b>94</b>	0,169	<b>134</b>	0,142	<b>174</b>	0,124	<b>214</b>	0,112	<b>254</b>	0,103
<b>15</b>	0,412	<b>55</b>	0,220	<b>95</b>	0,168	<b>135</b>	0,141	<b>175</b>	0,124	<b>215</b>	0,112	<b>255</b>	0,103
<b>16</b>	0,400	<b>56</b>	0,218	<b>96</b>	0,167	<b>136</b>	0,141	<b>176</b>	0,124	<b>216</b>	0,112	<b>256</b>	0,103
<b>17</b>	0,389	<b>57</b>	0,216	<b>97</b>	0,166	<b>137</b>	0,140	<b>177</b>	0,123	<b>217</b>	0,111	<b>257</b>	0,102
<b>18</b>	0,378	<b>58</b>	0,214	<b>98</b>	0,165	<b>138</b>	0,140	<b>178</b>	0,123	<b>218</b>	0,111	<b>258</b>	0,102
<b>19</b>	0,369	<b>59</b>	0,213	<b>99</b>	0,165	<b>139</b>	0,139	<b>179</b>	0,123	<b>219</b>	0,111	<b>259</b>	0,102
<b>20</b>	0,360	<b>60</b>	0,211	<b>100</b>	0,164	<b>140</b>	0,139	<b>180</b>	0,122	<b>220</b>	0,111	<b>260</b>	0,102
<b>21</b>	0,352	<b>61</b>	0,209	<b>101</b>	0,163	<b>141</b>	0,138	<b>181</b>	0,122	<b>221</b>	0,110	<b>261</b>	0,102
<b>22</b>	0,344	<b>62</b>	0,207	<b>102</b>	0,162	<b>142</b>	0,138	<b>182</b>	0,122	<b>222</b>	0,110	<b>262</b>	0,101
<b>23</b>	0,337	<b>63</b>	0,206	<b>103</b>	0,161	<b>143</b>	0,137	<b>183</b>	0,121	<b>223</b>	0,110	<b>263</b>	0,101
<b>24</b>	0,330	<b>64</b>	0,204	<b>104</b>	0,161	<b>144</b>	0,137	<b>184</b>	0,121	<b>224</b>	0,110	<b>264</b>	0,101
<b>25</b>	0,323	<b>65</b>	0,203	<b>105</b>	0,160	<b>145</b>	0,136	<b>185</b>	0,121	<b>225</b>	0,109	<b>265</b>	0,101
<b>26</b>	0,317	<b>66</b>	0,201	<b>106</b>	0,159	<b>146</b>	0,136	<b>186</b>	0,120	<b>226</b>	0,109	<b>266</b>	0,101
<b>27</b>	0,311	<b>67</b>	0,200	<b>107</b>	0,158	<b>147</b>	0,135	<b>187</b>	0,120	<b>227</b>	0,109	<b>267</b>	0,101
<b>28</b>	0,306	<b>68</b>	0,198	<b>108</b>	0,158	<b>148</b>	0,135	<b>188</b>	0,120	<b>228</b>	0,109	<b>268</b>	0,100
<b>29</b>	0,301	<b>69</b>	0,197	<b>109</b>	0,157	<b>149</b>	0,134	<b>189</b>	0,119	<b>229</b>	0,108	<b>269</b>	0,100
<b>30</b>	0,296	<b>70</b>	0,195	<b>110</b>	0,156	<b>150</b>	0,134	<b>190</b>	0,119	<b>230</b>	0,108	<b>270</b>	0,100
<b>31</b>	0,291	<b>71</b>	0,194	<b>111</b>	0,156	<b>151</b>	0,133	<b>191</b>	0,119	<b>231</b>	0,108	<b>271</b>	0,100
<b>32</b>	0,287	<b>72</b>	0,193	<b>112</b>	0,155	<b>152</b>	0,133	<b>192</b>	0,118	<b>232</b>	0,108	<b>272</b>	0,100
<b>33</b>	0,283	<b>73</b>	0,191	<b>113</b>	0,154	<b>153</b>	0,133	<b>193</b>	0,118	<b>233</b>	0,108	<b>273</b>	0,099
<b>34</b>	0,279	<b>74</b>	0,190	<b>114</b>	0,153	<b>154</b>	0,132	<b>194</b>	0,118	<b>234</b>	0,107	<b>274</b>	0,099
<b>35</b>	0,275	<b>75</b>	0,189	<b>115</b>	0,153	<b>155</b>	0,132	<b>195</b>	0,118	<b>235</b>	0,107	<b>275</b>	0,099
<b>36</b>	0,271	<b>76</b>	0,188	<b>116</b>	0,152	<b>156</b>	0,131	<b>196</b>	0,117	<b>236</b>	0,107	<b>276</b>	0,099
<b>37</b>	0,267	<b>77</b>	0,186	<b>117</b>	0,152	<b>157</b>	0,131	<b>197</b>	0,117	<b>237</b>	0,107	<b>277</b>	0,099
<b>38</b>	0,264	<b>78</b>	0,185	<b>118</b>	0,151	<b>158</b>	0,131	<b>198</b>	0,117	<b>238</b>	0,106	<b>278</b>	0,099
<b>39</b>	0,260	<b>79</b>	0,184	<b>119</b>	0,150	<b>159</b>	0,130	<b>199</b>	0,116	<b>239</b>	0,106	<b>279</b>	0,098
<b>40</b>	0,257	<b>80</b>	0,183	<b>120</b>	0,150	<b>160</b>	0,130	<b>200</b>	0,116	<b>240</b>	0,106	<b>280</b>	0,098

## Lampiran 6

## Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1) <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.480	2.12360

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.223	2	79.112	17.543	.000 <sup>a</sup>
	Residual	234.504	52	4.510		
	Total	392.727	54			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.315	3.017		.104	.917
	Disiplin Kerja (X1)	.583	.119	.527	4.914	.000
	Komunikasi Kerja (X2)	.419	.123	.365	3.402	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Lampiran 7

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## Lampiran 8

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526