

Influence Communication, Work and Discipline of the education level on employee performance at PT. Fruit Oil (SBS) District. Kinali, Kab. West Pasaman

By

Fauzan¹, Mareta Kemala Sari², Hayu Yolanda Utami³

ABSTRACT

The formulation of the issues raised in this study is "The Effect of Communication And Work Discipline Against Employee Job Performance". The variables of this study are: Communication, Work Discipline and level of education (as independent variables) and Job Performance (as dependent variable). This study analyzed how much influence communication on employee performance, discipline working on employee performance and discipline of communication and work together on employee performance.

This study aims to reveal (1) the influence of communication on employee performance, (2) the effect of labor discipline on employee performance, (3) the effect of educational level on employee performance (4) the effect of communication, work discipline and level of education collectively same on employee performance.

This research was conducted in PT. Fruit Oil (SBS) Kec.Kinali, Kab. Pasaman West. The population in this study amounted to 92 employees. sample in this study amounted to 75 employees. This type of research is descriptive and associative data analysis technique used is descriptive analysis techniques, asumsiklasik test and multiple linear regression analysis.

The results showed overall that (1) the level of communication and a significant positive effect on employee performance with communication coefficient is positive 0.414 and 3.431 tcount with significant $0.001 < 0.05$, (2) labor discipline and a significant positive effect on achievement working with labor discipline coefficient is positive 0.272 and 3.748 tcount with significant $0.000 < 0.05$, (3) education level but not significant positive effect on job performance with work discipline coefficient is positive 0.090 and 0.533 tcount with significant $0.596 > 0.05$, (4) communication , work discipline and education levels , and a significant positive effect on job performance . Based on the results of the ANOVA test or Ftest Fhitung obtained at 882.776 with a significant level of 0.000 . Due to the significance level of $0.000 < 0.05$. As for the suggestion that the writer can convey to future studies is recommended to add other independent variables besides kominikasi , work discipline and education level , which of course can affect employee performance dependent variable in order to further complement this study because there are other independent variables outside this study that might affect their job performance and look for the scope of the wider population in this study population .

Key words: communication, education level and work discipline on job performance

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan tingkat pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat

Oleh

Fauzan¹, Mareta Kemala Sari², Hayu Yolanda Utami³

ABSTRAK

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Adapun variabel penelitian ini adalah Komunikasi, Disiplin Kerja dan tingkat pendidikan (sebagai variabel bebas) dan Prestasi Kerja (sebagai variabel terikat). Penelitian ini menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan, disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan (1) pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (3) pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan (4) pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec.Kinali, Kab. Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 92 orang karyawan. sampel pada penelitian ini berjumlah 75 orang karyawan. Jenis Penelitian ini adalah deskriptif *asosiatif* dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, uji asumsiklasik dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan bahwa (1) tingkat komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien komunikasi bernilai positif 0,414 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,431 dengan signifikan $0,001 < 0,05$; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien disiplin kerja bernilai positif 0,272 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,748 dengan signifikan $0,000 < 0,05$; (3) tingkat pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien disiplin kerja bernilai positif 0,090 dan nilai t_{hitung} sebesar 0,533 dengan signifikan $0,596 > 0,05$; (4) komunikasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F_{test} didapatkan F_{hitung} sebesar 882,776 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun saran yang dapat penulis sampaikan untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel *independent* lainnya selain komunikasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan, yang tentunya dapat mempengaruhi variabel *dependent* prestasi kerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel *independent* lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan mencari ruang lingkup populasi yang lebih luas dari populasi dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi, Tingkat Pendidikan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

¹ Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

² Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

³ Dosen STKIP PGRI Sumatera Barat

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan dunia perindustrian dan perusahaan dirasakan semakin pesat. Hal tersebut dilihat dari banyaknya industri-industri dan perusahaan yang bermunculan, sehingga menimbulkan persaingan yang ketat disektor perindustrian dan perusahaan. Kunci sukses didunia perindustrian dan perusahaan adalah semuanya kembali kepada Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengerjakannya. Dengan adanya kemajuan teknologi diharapkan manusia dapat menjadi SDM yang ahli dan terampil dalam bidangnya.

Kebutuhan manusia yang kuat adalah berprestasi, bahwa ia melakukan sesuatu dalam pekerjaan yang dikerjakan sangat penting. Demikian juga pekerjaan yang menuntut keterampilan yang tinggi seringkali lebih memuaskan karyawan dari pada pekerjaan yang hampir tidak membutuhkan apa-apa. Peningkatan prestasi kerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut..

Manusia hidup dalam suatu lingkungan yang menjadi wadah kehidupan yang memerlukan bantuan dari orang lain. Lingkungan kerja yang memiliki beragam suku dan bahasa menjadikan karyawan lebih mengutamakan karyawan yang sesuku dengan sesama karyawan itu pula. Begitu halnya dengan pimpinan, juga lebih mengutamakan karyawan yang sesuku dengan pimpinan perusahaan. Sedangkan karyawan yang berbeda suku dengan pimpinan tidak menjadikan hal yang penting bagi pimpinan dalam perusahaan. Untuk itu setiap manusia melakukan komunikasi, dapat dikatakan secara kodrat manusia melakukan komunikasi sejak lahir sampai akhir hayatnya atau ungkapan lain untuk menggambarkan hal ini adalah secara empiris tiada kehidupan tanpa komunikasi.

Di dalam perencanaan bisnis komunikasi dan kedisiplinan berhubungan erat, karena apabila dalam suatu organisasi komunikasi dan disiplin tidak berjalan maka yang menjadi ancaman adalah prestasi kerja dari karyawan. Jadi komunikasi dan kedisiplinan kerja pada perusahaan merupakan aktor penting dalam menentukan hasil kerja karyawan. Komunikasi tersebut secara psikologis akan menumbuhkan kedisiplinan kerja yang tinggi.

Dalam kondisi dan organisasi apapun, kedisiplinan kerja sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Argumentasi pentingnya kedisiplinan kerja dalam mencapai tujuan organisasi adalah bahwa kedisiplinan kerja akan membentuk perilaku kerja yang efektif dan efisien. Apabila dalam suatu perusahaan tenaga kerjanya kurang disiplin terhadap ketentuan- ketentuan yang ditetapkan perusahaan, maka kemungkinan adanya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tingkat pendidikan juga sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi karyawan maupun yang dihasilkan oleh perusahaan. Salah satu kepedulian manajer dalam perusahaan akan

pentingnya pendidikan dan bagi karyawan dalam perusahaan, yang mana telah diaturnya suatu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan pada Bab V Pelatihan Kerja Pasal 9 menjelaskan Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Karena dengan tingkat pendidikan dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pendidikan karyawan dianggap semakin penting manfaatnya, karena dalam dunia kerja tingkat pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan tingkat prestasi kerja

Dengan penjelasan dari latar belakang dan data karyawan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat, yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SARI BUAH SAWIT (SBS) KEC. KINALI, KAB. PASAMAN BARAT”**.

Perumusan Masalah

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat?
3. Bagai mana pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat?

Tinjauan Pustaka

Prestasi Kerja

Untuk menjalankan tugas dalam memajukan karir seorang karyawan yang benar-benar mampu atau mempunyai tingkat prestasi yang baik, sehingga sesuatu yang direncanakan dapat tercapai seperti apa yang diharapkan. Dalam Sutrisno (2009:150) Benardin dan Russel mendefinisikan prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Sejalan dengan itu Mangkunegara (2002) dalam jurnal prestasi kerja dan motivasi, mengatakan indikator-indikator mengenai prestasi kerja sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerjasama, sikap pegawai.

Pengertian Komunikasi

Suranto diacu dalam Imron dalam jurnal komunikasi IPB (2007) menjelaskan, ada beberapa indikator komunikasi efektif antara lain : pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan. Sedangkan menurut Himstret dan Bety dalam Purwanto (2006:3) komunikasi adalah proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Disiplin Kerja

Sinungan (2009:135) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2000:191) dalam Wulandari indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan tingkat pendidikan yang tinggi dapat menghasilkan cara kerja yang lebih baik, dan dapat diharapkan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan untuk ditaati. Menurut Sutrisno, (2011:151) Pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja.

Hubungan Antara Komunikasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:151) menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah : kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja. Sedangkan Robbins dalam Matsithoh (2008) menyatakan kepentingan para manajer pada komunikasi antara bawahan dan atasan cenderung berpusat pada efeknya terhadap disiplin kerja karyawan. Pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan ini dapat dilihat dari dampaknya pada produktivitas kerja, kemangkiran dan perputaran karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif *Asosiatif* artinya penelitian untuk memberikan uraian mengenai fenomena atau gejala sosial yang

diteliti dengan mendeskripsikan tentang nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih, berdasarkan indikator-indikator dari yang diteliti guna untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, Iskandar (2009).

Populasi

Menurut Riduwan (2012:6) “Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali Pasaman Barat sebanyak 92 orang karyawan.

Sampel

Menurut pendapat Riduwan (2012:9) sampel adalah suatu cara mengambil sampel yang representative dari populasi. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili dan dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Cara menentukan besaran sampel yang memenuhi hitungan yang dirumuskan oleh Yamane.

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1}$$

Ket: n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

D² = Presisi ditetapkan 5 % dengan tingkat kepercayaan 95%

Populasi 92 untuk taraf kesalahan 5 % atau 0,05 maka jumlah sampelnya yang ditetapkan 75 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berupa Strata Sampel (*stratified sampling*) merupakan teknik pengambilan sampel dengan populasi yang memiliki strata atau tingkatan, dan setiap tingkatan memiliki karakteristik sendiri (Siregar, 2013:57).

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan yaitu pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat
2. Data sekunder data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya, , dalam hal ini adalah data dokumen perusahaan seperti profil perusahaan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat

Teknik Pengumpulan Data

Untuk kesempurnaan data dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang sudah ada. (Siregar, 2013:44). Kuesioner ini akan disebarakan kepada karyawan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali, Pasaman Barat.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Arikunto, (2002:206).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Multikolinearitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2011:262) analisis regresi linier berganda yaitu persamaan regresi yang melibatkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji signifikansi simultan (uji F). Menurut Siregar (2013:70) perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 69 orang dari seluruh responden dan diketahui persentase sebesar 92,0%, sedangkan responden dengan jenis kelamin wanita lebih sedikit dari responden laki-

laki yaitu berjumlah sebanyak 6 orang dengan persentase 8,0%. Dari data yang diperoleh informasi berdasarkan status jenis kelamin menunjukkan bahwa yang menjadi responden pada cenderung pada kaum laki-laki, hal ini disebabkan angka persentase laki-laki lebih banyak dari wanita.

Komunikasi Mempunyai Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil perhitungan berdasarkan Tabel 19 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah sebesar 3,431 pada *level significance* (taraf signifikan) sebesar 95%. Dan diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,666 dengan nilai 0,001 yang berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,431 > 1,666$. Ini menandakan bahwa komunikasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil perhitungan berdasarkan Tabel 19 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,748 pada *level significance* (taraf signifikan) sebesar 95%. Dan diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,666 dengan nilai signifikan kecil dari 0,05 (0,000) yang berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,748 > 1,666$. Ini menandakan bahwa disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan.

Tingkat Pendidikan Mempunyai Pengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil perhitungan berdasarkan Tabel 19 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel tingkat pendidikan adalah sebesar 0,533 pada *level significance* (taraf signifikan) sebesar 95%. Dan diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,666 dengan nilai signifikan sebesar 0,05 (0,533) yang berarti bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,533 < 1,666$. Ini menandakan bahwa tingkat pendidikan (X3) mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan dari permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,414 dan nilai t_{hitung} 3,431. Artinya jika komunikasi meningkat satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,414
2. Disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,272 dan nilai t_{hitung} 3,748. Artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,272

3. Tingkat Pendidikan Mempunyai Pengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,090 dan nilai thitung 0,533. Artinya jika tingkat pendidikan meningkat satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,090
4. Berdasarkan hasil uji ANOVA atau *F test* didapatkan *F* hitung sebesar 29,117 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja karyawan (*Y*) atau dikatakan bahwa variabel komunikasi (*X1*), disiplin kerja (*X2*), dan tingkat pendidikan (*X3*) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (*Y*).
5. Dari hasil analisis diketahui nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,552. Hal tersebut menunjukkan seberapa besar hubungan antara variabel dependen dalam hal ini komunikasi, dan disiplin kerja dengan variabel independen prestasi kerja karyawan. Nilai *R* sebesar 0,552 menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 55,2% dan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian.

Saran

Impilikasi Kebijakan

Hasil dari penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat dijadikan suatu kebijakan pengambilan keputusan bagi manajemen perusahaan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kec. Kinali, Kab. Pasaman Barat, untuk lebih mengoptimalkan komunikasi dan disiplin kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada tiga variabel. Oleh karena itu hendaknya perusahaan harus terus meningkatkan komunikasi, disiplin kerja dan tingkat pendidikan agar dapat meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.

Saran Penelitian Akan Datang

- a. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel *independent* lainnya selain komunikasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan yang tentunya dapat mempengaruhi variabel *dependent* prestasi kerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel *independent* lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
- b. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak dari pada sampel dalam penelitian ini, dengan demikian

penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis *Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- <http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/56744/BAB%20III.%20KERANGKA%20PEMIKIRAN%20DAN%20HIPOTESIS.pdf?sequence=5>. Diakses 14 November 2013.
- Iskandar. 2009. Metodologi *penelitian pendidikan dan sosial (kuantitatif dan kualitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press (GP Press)
- Matsithoh, Dwi. 2008. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kpri Universitas Brawijaya Malang*. Skripsi online. Diakses tanggal 26, Desember 2012. Pukul 07.05 WIB.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan, 2012, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Cetakan 4*. Bandung: Alfabeta
- Siregar, Sofiyon. 2013. *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2006, *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesembilan*. Bandung: CV Alvabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- _____. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana