

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GTA “PKS SUMBER SAWIT” EMBACANG
KABUPATEN OKI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



Nama : Iqbal Masron

Nim : 212016146

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

Usulan Penelitian

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GTA “PKS SUMBER SAWIT” EMBACANG
KABUPATEN OKI SUMATERA SELATAN**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada
program strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Iqbal Masron

Nim : 212016146

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iqbal Masron

Nim : 212016146

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GTA “PKS Sumber Sawit Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan.

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran daam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 20 Oktober 2020




IQBAL MASRON

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

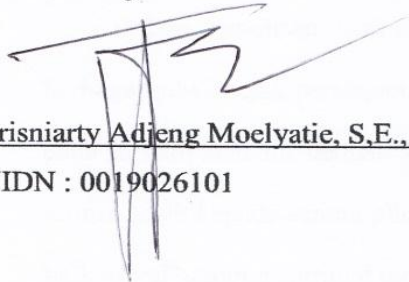
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GTA “PKS Sumber Sawit” Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan.

Nama : Iqbal Masron
Nim : 212016146
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 6 Februari 2021

Pembimbing I



Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M., DR
NIDN : 0019026101

Pembimbing II



Gumar Herudiansyah, S.E., M.M
NIDN : 0202039203

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN : 022905777501

MOTTO

“ Sebenarnya allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri “ (Al Ra’d : 11) “

“ Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah di usahakannya “ (Al Najm : 39) ”

“ Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukkan untuk mencari ridho allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (Riwayat Abu Hurairah Radhiallahu Anhu) “

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GTA “PKS SUMBER SAWIT EMBACANG KABUPATEN OKI SUMATERA SELATAN”.

Adapun maksud dan tujuan penulisan skripsi ini disampaikan untuk melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana strata I pada Fakultas Ekonom Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak sejak persiapan hingga tersusunnya skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu memberikan dorongan baik moral maupun spiritual terutama kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani , SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M.,DR selaku pembimbing I skripsi, yang dengan sabar telah banyak memberikan pengarahan, petunjuk, bimbingan dan waktunya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Gumar Herudiansyah, S.E, M.M selaku Pembimbing II yang dengan sabar telah banyak memberikan pengarahan, petunjuk, bimbingan dan waktunya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Kholilah , S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan saran selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
7. Instansi PT.GTA “PKS Sumber Ssawit” Kabupaten Oki yang telah memberikan izin penelitian untuk penulis.
8. Kedua orang tuaku Bpk Mastur (Alm) dan Ibu Roniah tercinta yang tidak pernah kering akan do’a, dorongan dan bimbingan moril maupun spirituil, sehingga Iqbal dapat menyelesaikan studi dengan baik.
9. Kakakku Ernawati yang selalu mendukungku selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Palembang.

10. Sahabat-sahabatku manajemen terima kasih atas dukungan dan do'anya, bersama kalian hari-hari yang menjadikan aku dewasa.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayahnya sebagai balasan atas semua bantuan yang telah diberikan dari pihak-pihak yang telah disebutkan diatas.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun dari para pembaca. Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. WB

Palembang, Februari 2021

Penulis



(Iqbal Masron)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG LUAR	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel	31

D. Populasi dan Sampel	32
E. Data yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Uji Instrumen	35
H. Analisis Data dan Teknis Analisis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
2. Gambaran Uji Instrumen	45
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden	49
4. Gambaran Umum Jawaban Responden	53
5. Proses Pengujian	62
B. Pembahasan Hasil Penelitian	65
1. Pengaruh Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
2. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	67
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
4. Perbandingan Dengan Penelitian Sebelumnya	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74

Abstrak

Iqbal Masron / 212016145 / 2021 / Pengaruh Komunikasi Kerja dan Pekerjaan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. GTA “PKS Sumber Sawit” Embacang Kabupaten OKI Sumatera Selatan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. GTA “PKS Sumber Sawit”. Populasi dalam penelitian ini adalah 114 karyawan, dengan jumlah sampel 53 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random contoh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode data Pengumpulan dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan linier berganda regresi, Uji Hipotesis F dan t, dan koefisien determinasi. Itu Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap pekerjaan variabel komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan variabel persamaan regresi: $Y = 1.650 + 0.234 X_1 + 1.0229 X_2$. Hasil uji F. menunjukkan nilai $F_{hitung} 3,473 > F_{tabel} 2,41$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan kinerja. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 1,793 > t_{tabel} 1,675$ variabel komunikasi kerja, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan $t_{hitung} 1,744 > t_{tabel} 1,675$ variabel Disiplin Kerja, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien Penentuan menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja dan kerja disiplin hanya mampu memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan dengan kontribusi yang dihasilkan sebesar 8,7%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. GTA “PKS Sumber Sawit”.

Kata Kunci: Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Iqbal Masron / 212016146 / 2021 / The Effects of Work Communication and Work Discipline on Employee Performance of PT. GTA "PKS Sumber Sawit" Embacang, OKI Regency, South Sumatra.

The formulation of the problem in this study to know was there any effects of work communication and work discipline on employee performance of PT. GTA "PKS Sumber Sawit". The population in this study was 114 employees, with a sample of 53 respondents, the sampling technique was stratified random sampling. The data are primary data and secondary data. Methods of data collection was through questionnaires and documentation. The data analysis was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression, hypothesis test of F and t, and the coefficient of determination. The results of the analysis showed that there was a positive effects of work communication and work discipline variables on employee performance, with the regression equation: $Y = 1.650 + 0.234 X_1 + 1.0229 X_2$. The results of the F test showed that the value of Fcount was $3.473 > F_{table} 2.41$, it meant that there was a significant effect of work communication and work discipline variables on employee performance. The results of the t test showed the value of tcount $1.793 > t_{table} 1.675$ for work communication variables, it meant that there was a significant effect of work communication variables on employee performance, and tcount $1.744 > t_{table} 1.675$ for work discipline variables, it meant that there was a significant effect of work discipline variables on employee performance. The coefficient of determination showed that work communication and work discipline variables were only able to contribute to changes in employee performance with the resulting contribution of 8.7%. The results showed that there was an effect of work communication and work discipline on employee performance of PT. GTA "PKS Sumber Sawit".

Keywords: *Work communication, work discipline and employee performance.*



January 29, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan perusahaan semacam ini menjadi tantangan tersendiri ketika berhadapan dengan perkembangan zaman.

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dalam suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas sebuah perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah perusahaan tersebut mungkin tidak akan lama bertahan. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya

organisasi dalam mencapai tujuan. Semakin majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, Pengawasan. Sekaligus atasannya Seperti supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan trun over. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensaratkan ketrampilan tertentu, Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, fentilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir, Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit di gambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja, Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak di pakai alasan untuk menyukai jabatannya, Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat di penuhi akan menimbulkan rasa puasa.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja menurut Wibowo (2014:3). Kinerja merupakan sinergi dari pencapaian sasaran kerja yang merupakan wujud kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal (Rusdi A. Rivai, 2013:305).

Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja bukan sebagai pekerja semata. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja dan Komunikasi, Kasmir (2016 : 183)

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi yang efektif adalah penting bagi para manajer, paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan untuk pengelolaan organisasi agar dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif diperlukan kinerja pegawai yang memadai. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi tuk mana para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka (Handoko, 1997).

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma atau peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin merupakan suatu keadaan dimana tenaga kerja yang berada di dalam organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta harus dapat

memenuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi maupun instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dengan tujuan agar semua kegiatan berjalan dengan baik. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno, 2012:86), .

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan komunikasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Penerapan disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi pegawai yang datang terlambat saat bekerja, dan lain sebagainya.

PT. GTA "PKS Sumber Sawit" Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan yang berlokasi di desa embacang kecamatan Mesuji kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan Palembang. Perusahaan PT. GTA "PKS Sumber Sawit" Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan sendiri merupakan sebuah pabrik kelapa sawit yang mengelola buah sawit menjadi bahan setengah jadi, yaitu berupa minyak sawit. Buah sawit dari perkebunan yang ada disekitar "PKS Sumber Sawit" Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan yang luas mencapai 5.403 hektar memiliki total kapasitas produksi 12.500 ton per tahun. Di kelola untuk di ubah menjadi bahan setengah jadi, bahan setengah jadi ini akan dikelola menjadi bahan seperti minyak goreng. PT. GTA "PKS Sumber

Sawit” Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan saat ini mengalami kendala terhadap pencapaian target produksinya.

Produksi Buah Sawit 2017 – 2019
PT. GTA “PKS Sumber Sawit”
Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan

Tahun	Target/Unit	Realisasi	Persentase	Persentase yang Belum Tercapai
2017	12.430	12.400	99.7%	0.3%
2018	13.100	12.250	93.5%	6.5%
2019	13.500	12.240	90.6%	9.4%

Sumber PT.GTA “PKS Sumber Sawit” Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan, 2020

Berdasarkan tabel di atas , dapat dilihat bahwa target pencapaian yang di tetapkan PT. GTA “PKS Sumber Sawit” Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan masih belum stabil atau berfluktuatif. Hal ini dapat ditinjau berdasarkan realisasi target produksi PT. GTA “PKS Sumber Sawit” Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan pada skala 3 tahun terakhir, pada tahun 2017 dan 2019 realisasi target produksi kelapa sawit mengalami penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yang mampu berhasil melampaui target produksi.

Maka hal ini mengindikasikan bahwa ada permasalahan yang krusial pada kinerja karyawannya sebab secara kuantitas karyawan tidak mampu menghasilkan jumlah produksi yang sesuai dengan target. Bahkan secara kualitas kerjanya pun masih pada tingkatan kurang optimal, sebab apabila

mengingat jumlah karyawan yang bekerja di PT. GTA “PKS Sumber Sawit Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan sebanyak 114 orang, maka seharusnya untuk mencapai target produksi tahunan pasti akan tercapai apabila karyawan memiliki kualitas dalam bekerja. Selain itu pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan karyawan pun masih belum optimal.

Selain itu permasalahan Komunikasi Kerja 1). Pemahaman karyawan dalam pengaplikasian komputer terbilang kurang karena masih ada beberapa karyawan yang masih gptek dalam realisasinya 2). Kesenangan Karyawan dalam bekerja kurang relevan karena kondisi kerja yang kurang nyaman 3). Pengaruh Pada Sikap karyawan belum relevan pada pekerjaannya dikarenakan sikap individual dalam bekerja yang membuat gagalnya team work 4). Hubungan yang Baik dalam melakukan interaksi berkomunikasi pada atasan akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kurang menjaga betapa pentingnya hubungan antar karyawan menyebabkan memburuknya hubungan berkomunikasi, perintah atau intruksi atasan yang kurang menyenangkan membuat semangat melaksanakan pekerjaan karyawan menurun. kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan Fenomena Disiplin Kerja tujuan PT.GTA “PKS Sumber Sawit” masih kurang jelas, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-

sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya, kurangnya balas jasa terhadap karyawan sehingga karyawan tidak memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan, balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya jika perusahaan memberikan balas jasa terhadap karyawan, semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. tidak adanya keadilan atasan terhadap karyawannya sehingga membuat kedisiplinan karyawan PT. GTA “PKS Sumber Sawit” kurang baik, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

Dikarenakan adanya fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, dengan judul “Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” PT. GTA “PKS Sumber Sawit” Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya, sebagai berikut : Adakah pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan PT. GTA “PKS Sumber Sawit” Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GTA PKS “Sumber Sawit” Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. GTA PKS “Sumber Sawit” Embacang Kabupaten Oki Sumatera Selatan untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan dengan memperhatikan faktor komunikasi dan disiplin kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ervita Safitri, dan Kholillah. 2017 *Statistik 1*. Palembang : Citra Books.
- Hamali, A. Y.2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengolah Karyawan*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Iqbal Hasa. 2008. *Pokok-pokok Materi statistic 2 (Statistik Eferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rizqi Ameliawati Dan Rini Nugraheni. *Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Studi Pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurmaidah,Br Ginting. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan* di PT. Sekar Mulia Abadi, Medan.
- Untung Widodo,2017. *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada SMK Pelita Nusantara 1 – 2, Semarang.
- Friska Purnamasari Sihombing,2019. *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Pada Café Kopi Massa Kok Tong Lim Ming, Pematang Siantar.
- Ari Rizki Ridwan Arifin, 2017. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya.
- Retno Japanis Permatasari, 2018. *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Hokben Alam Sutra Tangerang.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Luh Mang Indah Mariani, Ni Ketut Sariyathi, 2018. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Mina Paguyangan di Denpasar bali*.
- Mukhamad Taufiq Rahman, 2017. *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Pura Unit Smart Tecnology Departmen PCB*.
- Maskarto Lucky Nara Rosmadi, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.
- Teti Susilowati, Muryanto Agus Nuswantoro, 2019. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja)*.
- Syamsu Alam, 2019. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan*.
- Rizki Ameliawati, *Analisis pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*.