Jurnal Mutiara Manajemen | Volume 6 Nomor 1 2021 | Hal 57-64
2579-759X (media online) | http://u.lipi.go.id/1487664422

PENGARUH DISIPLIN PREVENTIF DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV ADOLINA PERBAUNGAN

Ayu Julia Anggraini[1], Wan Dian Safina[2]

[1]Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah
[2]Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah
Email : ayujuljul341@gmail.com

ABSTRAK

Hasil studi parsial (uji t) menunjukkan Disiplin Preventif (X1)berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Hal ini terlihat dari thitung 6,334 > ttabel 1,664 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Sedangkan variabel Komunikasi Internal (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini terlihat dari nilai thitung 7,419 > 1,664 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Sedangkan hasil uji simultan (uji f) kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin Preventif dan Komunikasi Internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai fhitung (268.060) > ftabel (3,12) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan nilai R square sebesar 0,874. Artinya pengaruh variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y adalah 87,4%, sedangkan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Pencegahan, Komunikasi Internal, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang dengan pesat, terutama teknologi yang semakin banyak dirasakan manfaatnya yang telah mendorong fungsi tenaga manusia berperan dalam usaha mencapai hasil maksimal dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat strategis sebagai asset yang tidak ternilai dalam menentukan keberhasilan masa depan perusahaan, selain tanah, modal, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, dan lain-lain. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja serta dituntut untuk memiliki prestasi kerja dalam tugas yang diberikan perusahaan. Sebab jika karyawan tidak disiplin dan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan. Dan dalam dunia pekerjaan setiap karyawan pasti merasakan interaksi antar karyawan pimpinan maupun sesama beserta bawahan. Untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan tepat sasaran tentu komunikasi yang baik akan sangat menentukan.

Komunikasi internal adalah menciptakan suasana hormat untuk semua karyawan yang berada dalam kelompok. Komunikasi kerja pada Kebun atau Pabrik PT Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan ini pun masih kurang khususnya komunikasi antar karyawan pelaksana dan karyawan pimpinan. Masih banyak karyawan yang cenderung pasif dalam berkomunikasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemudian adanya rasa canggung berkomunikasi antara karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana karena karyawan pelaksana khawatir pekerjaan akan semakin rumit dan lama dalam proses pengerjaan produksi.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

© 2020 Jurnal Mutiara Manajemen. This is an open access article under the CC BY-SA license

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka tujuan perusahaan secara keseluruhan akan tercapai dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.Penegakkan peraturan dalam rangka disiplin kerja karyawan oleh PTPN IV Adolina salah satunya adalah kedisiplinan jam masuk kerja dan pulang, Mematuhi tanda-tanda larangan atau peringatan yang ditempel pada area kerja seperti menggunakan peralatan yang sudah disediakan pada saat bekerja akan tetapi masih ada karyawan yang melanggarnya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi , maka peneliti melakukan analisis terhadap penelitian yang berkaitan dengan "Pengaruh Disiplin Preventif Dan Komunikasi Internal Terhadap Prestasi Karyawan PTPN IV Adolina Perbaungan. Adapun rumusan masalah yang dirangkup dalam pertanyaan penelitian ini meliputi :

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Preventif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan?
2. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Internal terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Preventif dan Komunikasi Internal terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan?

LANDASAN TEORI

Hani Handoko (2014:18) "Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah."Disiplin Preventif sangatlah penting dalam upaya agar karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku di perusahaan.

Simamora (2014: 746) menyebutkan beberapa indikator disiplin preventif meliputi:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Pemanfaatan sarana
4. Sanksi hukum
5. Kehadiran tepat waktu;

Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri. Dengan cara ini, pegawai berusaha menegakkan disiplin diri, tanpa harus pimpinan memaksanya.

Komunikasi adalah suatu transaksi, dimana terjadi sebuah proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan, (1) membangun hubungan antar sesama manusia, (2) melalui pertukaran informasi, (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, (4) berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu(Suranto 2013: 80). Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Menurut (Ardiansyah D.O, 2016) terdapat beberapa indikator dari komunikasi yaitu :

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Sikap mendukung
4. Sikap positif
5. Kesetaraan *(Equality)*

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2017:67).

Penilaian prestasi kerja yang didefinisikan oleh Gaol (2014:274) adalah sebagai suatu prosedur yang mencakup:

© 2020 Jurnal Mutiara Manajemen. This is an open access article under the CC BY-SA license

a. Menetapkan standar kerja
b. Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan
c. Memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja 1) Kualitas Kerja, 2)Kuantitas Kerja, 3) Hubungan Kerja, 4) Kesetiaan, 5) Inisiatif

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian survai, yaitu penulis mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kusioner sebagai alat pengukur data yang pokok. (Sugiyono 2013; 80) Pada penelitian survai ini berdasarkan tingkat eksplanasinya digolongkan dalam penelitian Deskriptif analisis yaitu metode yang berusaha mencari gambaran menyeluruh tentang data, fakta dan peristiwa yang sebenarnya mengenai obyek penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh akan diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian teknik sipil,bkl.umum dan asistensi karyawan yang berjumlah 80 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yang mengambil semua populasi menjadi sampel.

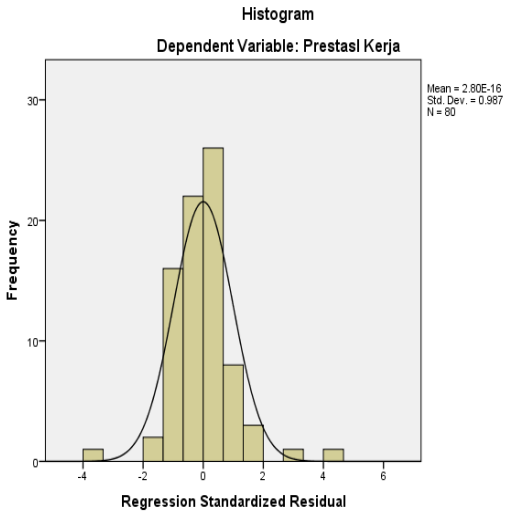
Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan Jl.Medan-Tebing Tinggi, Batang Terap Kec.Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer berupa penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan serta wawancara kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan dan data sekunder yang berupa mempelajari dokumen-dokumen yang berisikan informasi tentang PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Sofware SPSS versi 21 (Statistical Product Sofware Solution), analisis yang digunakan mencakup Uji Istrumen : 1)Uji Validitas Dan 2) Uji Realibilitas. Uji Asumsi Klasik : 1) Uji Normalitas, 2) Uji Heteroskedastisitas, 3) Uji Multikolinearitas. Analisis Regresi Linear Berganda, Dan Uji Hipotesis : 1) ***Uji t*** (Pengujian Secara Parsial), 2) Uji F (Pengujian Secara Simultan), 3) Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

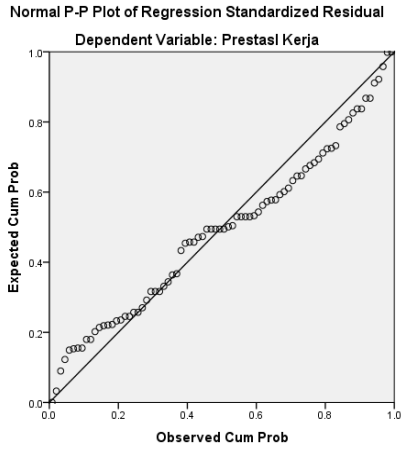
Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari 1)Uji Normalitas ,2) Uji Multikolinearitas, dan 3) Uji Heteroskedastisitas. Hasil dari Uji tersebut dapat menunjukkan melalui gambar 1 dan gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 1. Histogram Pada Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2021)

Gambar 1. Histogram Pada Uji Normalitas menunjukkan bahwa distribusi data penelitian yang dilakukan membentuk lonceng *(bell shaped)*, tidak condong ke kiri atau condong ke kanan, sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

© 2020 Jurnal Mutiara Manajemen. This is an open access article under the CC BY-SA license



Gambar 2. Normal P-*Plot* Pada Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2021)

Berdasarkan Gambar 2. Normal P-Plot terlihat tititk-titik residual model regresi tersebut menyebar dan mengikuti garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal. Memastikan data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogrov-Simornov Test. Berikut merupakan hasil uji Kolmogrov-Simornov Test :

Tabel 1. Analisis Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.28117227
Most Extreme Differences	Absolute		.102
	Positive		.102
	Negative		-.096
Kolmogorov-Smirnov Z			.917
Asymp. Sig. (2-tailed)			.370
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.353[c]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.340
		Upper Bound	.365
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 92208573.			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2021)

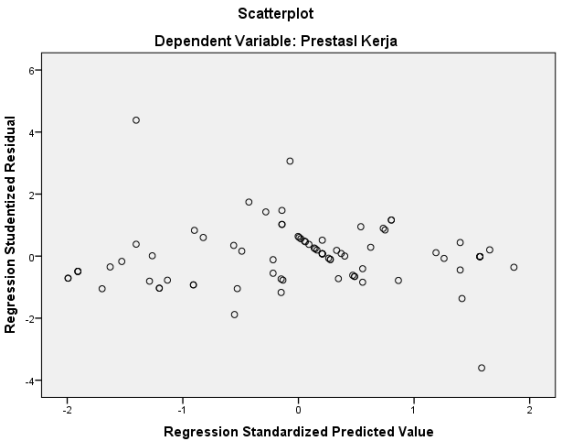
Tabel 1. Menunjukkan bahwa Asymp.Sig (2 tailed) adalah 0,370 dan diatas nilai signifikan (0,05), dengan demikian, variabel residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil Uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.570	1.454		3.142	.002		
	Disiplin Preventif	.420	.066	.451	6.334	.000	.322	3.107
	Komunkasi Internal	.512	.069	.528	7.419	.000	.322	3.107
a. Dependent Variable: PrestasI Kerja								

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2021)

Hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel 2. Dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki VIF < 10 dan Nilai *tolerance*> 0,1, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antar variabel bebas. Analisis berikutnya pada penelitian ini dapat ditunjukkan melalui hasil Uji heteroskedastisitas pada Gambar 3. Berikut



Gambar 3. *Scatterplot* Pada Uji Heteroskedastisitas.
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2021)

Grafik scatterplot yang ditampilkan membuktikan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak terdapat pola yang jelas, dengan demikian, dapat diketahui bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis penelitian berikutnya yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang berfungsi untuk menganalisis pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Preventif (X1) dan Komunikasi Internal (X2) terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS Statistik. Menghitung persamaan regresi linear berganda digunakan rumus sebagai berikut : Y = a + b1 X1 + b2 X2 . Hasil uji analisis

© 2020 Jurnal Mutiara Manajemen. This is an open access article under the CC BY-SA license

regresi linier berganda pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 3. berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.570	1.454		3.142	.002
	Disiplin Preventif	.420	.066	.451	6.334	.000
	Komunkasi Internal	.512	.069	.528	7.419	.000

a. Dependent Variable: PrestasI Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2021)

Tabel 3. menunjukkan bahwa kolom Unstandarizet Coefficients pada bagian B diperoleh nilai Disiplin Kerja (B1) sebesar 0,420. Nilai Komunikai Internal (B2) sebesar 0,512. Dan nilai konstanta (a) sebesar 4.570. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Y= 4.570 + 0,420 X1 + 0,512 X2. Uraian Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa Variabel disiplin preventif dan komunikasi internal mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap prestasi kerja. Konstanta (a) memiliki nilai 4.570 yang berarti bahwa jika variabel bebas yaitu disiplin preventif (X1) dan Komunikasi Internal (X2) bernilai nol, maka Prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan tetap sebesar 4.570. Koefisien disiplin preventif (X1) memiliki nilai 0,420 yang berarti bahwa jika disiplin preventif di tingkatkan sebesar satu satuan maka Prestasi kerja karyawan pada PTPN IV Adolina Perbaungan akan naik sebesar 0,420satuan. Koefisien Komunikai Internal (X2) memiliki nilai 0,512 yang berarti bahwa jika Komunikasi Internal di tingkatkan sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja Karyawan pada PTPN IV Adolina Perbaungan akan naik sebesar 0,512 satuan.

Pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, dapat dianalisis melalui uji t (parsial). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu disiplin preventif (X1) dan komunikasi internal (X2), secara parsial terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Dasar Pengambilan keputusan pada uji t yaitu :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya disiplin preventif dan komunikasi internal berpengaruh signiifikan terhadap Prestasi kerja.
2. Jika thitung < ttabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima, artinya Pelatihan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Adapun untuk menentukan nilai ttabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut : df = n-k-1 = 80-2-1 = 77. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai ttabel adalah 1,664.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.570	1.454		3.142	.002
	Disiplin Preventif	.420	.066	.451	6.334	.000
	Komunkasi Internal	.512	.069	.528	7.419	.000

a. Dependent Variable: PrestasI Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2021)

Tabel 4. menunjukkan bahwa variabel disiplin preventif (X1) mempunyai nilai t_{hitung} (6,334) > t_{tabel} (1,664) yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan 0,000< 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin preventif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pada kolom t variabel komunikasi internal (X2) mempunyai nilai thitung (7,419) > ttabel (1,664) yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Pengujian hipotesis yang diajukan berikutnya diterima atau ditolak, menggunakan Uji F (simultan). Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan komunikasi internal (X2) secara serentak mempunyai hubungan yang signifikan atau

© 2020 Jurnal Mutiara Manajemen. This is an open access article under the CC BY-SA license

tidak terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji F yaitu:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya disiplin preventif dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.
2. Jika Fhitung < Ftabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima artinya Disiplin preventif dan Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja. Adapun penentuan nilai F_{tabel}, dapat menggunakan derajat bebas dengan rumus berikut:= n – k. k = jumlah variabel dan n = jumlah data. Dengan demikian nilai F_{tabel} adalah 80 – 3 = 77 dengan taraf signifikan 5% (0,05), maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,12.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2862.291	2	1431.146	268.060	.000[b]
	Residual	411.096	77	5.339		
	Total	3273.388	79			
a. Dependent Variable: PrestasI Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunkasi Internal, Disiplin Preventif						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2021)

Berdasarkan tabel 5. diperoleh nilai Fhitung sebesar 268,060 > Ftabel 3,12 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan komunikasi internal (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan (Y). Hasil pengujian berikutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis persentase dari hubungan variabel independent terhadap variabel dependen dengan hasil Koefisien Determinasi yang dapat dimuat kedalam tabel 6 berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935[a]	.874	.871	2.311
a. Predictors: (Constant), Komunkasi Internal, Disiplin Preventif				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 21 (2021)

Analisis Koefisien determinasi pada Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai R Squre sebesar 0,874 atau 87,4% yang berarti hubungan variabel pdisiplin preventif dan komunikasi internal terhadap prestasi kerja sebesar 87,4%. Hasil yang diperoleh memberikan gambaran bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan variabelterikat. Nilai Ajusted R Square sebesar 0,871 artinya prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan komunikasi internal sebesar 87,1%, sedangkan sisanya sebesar 12,9% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, Standard Error of Estimated sebesar 2,311 yang berarti semakin kecil standar deviasi maka model semakin baik.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pengaruh Disiplin Preventif terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai thitung sebesar 6,334 < ttabel 1,664 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Preventif mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 268,060> Ftabel 3,12 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Preventif dan Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Disiplin Preventif dan Komunikasi Internal terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta (a) 4.570 , (b1) sebesar 0,420; dan (b2) sebesar 0,512 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda Y = 4,570 + 0,420X1 + 0,512X2 dimana variabel Disiplin Preventif dan

© 2020 Jurnal Mutiara Manajemen. This is an open access article under the CC BY-SA license

Komunikasi Internal mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara uji t (parsial) Pengaruh Disiplin Preventif dan Komunikasi Internal Terhadap Prestasi Kerja di peroleh koefisien regresi 0,420 dan t_{hitung} sebesar 6.334. Dan adanya pengaruh Pengaruh Disiplin Preventifi terhadap Prestasi Kerja diperoleh koefisien regresi 0,512 dan t_{hitung} sebesar 6.334 . Jadi dapat disimpulkan variabel Disiplin Preventif dan Komunikasi Internal secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama dan kedua terbukti.
3. Berdasarkan Uji F (Simultan) menunjukan bahawa F_{hitung} lebih besar 268.060 dengan signifikansi sebesar 0,000. Apabila dibandingkan dengan tingkat signifikani yang diharapkan yaitu 5% berarti signifikansi F_{hitung} lebih kecil dari tingkat signifikan yang diharapkan. Dengan demikian Disiplin Preventif dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh positif dan sigifikan terhadap Prestasi Kerja.
4. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Preventif dan Komunikasi Internal terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 0,874 atau 87,4%, sedangkan sisanya sebesar 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Preventif dan Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Oleh karena itu, maka sangat penting untuk memperhatikan faktorfaktor yang mendukung terbentuknya Disiplin Preventif dan Komunikasi Internal agar Prestasi Kerja Karyawan tetap tinggi.
2. Bagi pihak instansi diharapkan manajemen perusahaan harus mampu meningkatkan disiplin para karyawannya karena masih saja terdapat karyawan yang disiplinya kurang. Dan harus lebih ketat lagi dalam disiplin atau memberi sanksi jika ada karyawan yang datang terlambat atau tidak disiplin.
3. perusahaan juga harus lebih memperhatikan komunikasi dimana hasil komunikasi menunjukan sangat berpengaruh signifikan. Maka dari itu, jika komunikasi tempat mereka bekerja merasa baik maka nantinya juga akan mempengaruhi prestasi kerja. Meningkatkan.
4. Diharapkan untuk yang selanjutnya agar dapat mengkaji lebih dalam mengenai Factor lain , apa saja selain disiplin preventif kerja, komunikasi internal yang nantinya penulis mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga nantinya penulis selanjutnya dapat lebih baik lagi dan lebih memperkaya pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Cangara, H. (2014). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Gaol, L. J. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

© 2020 Jurnal Mutiara Manajemen. This is an open access article under the CC BY-SA license

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Suranto, A. (Yogyakarta). *Komunikasi Interpersonal.* 2013: Graha Ilmu.

Taromi, AR, H. F., & dkk. (2019, Juni). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP 4 Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 7, No.1*(ISSN 2338-5278), 83-94.

© 2020 Jurnal Mutiara Manajemen. This is an open access article under the CC BY-SA license