

**FPENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT  
NUSAPERSADA TBK**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Meliani  
180910005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT  
NUSAPERSADA TBK**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :  
Meliani  
180910005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Meliani  
NPM : 180910005  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 13 Januari 2022



**Meliani**  
180910005



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT  
NUSAPERSADA TBK**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:  
Meliani  
180910005**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 13 Januari 2022**



**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.  
Pembimbing**



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Suatu organisasi perlu untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar agar perusahaan memiliki kemajuan seiring dengan berjalannya waktu. Organisasi akan membutuhkan pegawai dengan tingkat kinerja yang baik, kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi, keterampilan yang baik. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan posisi operator di departemen SMT dengan jumlah 245 karyawan. Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 152 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Data ini diolah menggunakan software SPSS versi 25. metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk dengan nilai  $t$  hitung  $2.460 > t$  tabel  $1.97601$ , dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk dengan nilai  $t$  hitung  $4.647 > t$  tabel  $1.97601$ . Hasil penelitian juga membuktikan disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk, dengan nilai  $f$  hitung  $20.007 > f$  tabel  $3.06$ .

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Komunikasi; Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*An organization needs to manage its human resources properly and correctly rather the company has progressed over time. Organizations will need employees with good performance levels, abilities that are in accordance with the vision and mission, good skills. This study aims to determine the effect of work discipline, communication on employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk either partially or simultaneously. The population in this study were employees with operator positions in the SMT department with a total of 245 employees. The number of samples taken for this study were 152 respondents. The sampling technique in this study was carried out by means of the saturated sample technique. Data collection techniques in this study is to use a questionnaire. This data is processed using SPSS version 25 software. The research method used is quantitative method. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk with a t value of 2,460 > t table 1,97601, and communication had a positive and significant effect on employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk with a t value of 4,647 > t table. 197601. The results of the study also prove that work discipline and communication simultaneously affect employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk, with a calculated f value of 20.007 > f table 3.06.*

**Keywords:** *Work Discipline; Communication, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat menerima jika ada kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis
6. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
7. Kedua orang tua dan keluarga terutama kakak kandung penulis yang selalu memberi dukungan serta doa dan nasihat yang diberikan
8. Teman seperjuangan terutama Elia, Sherlyn, Hendra, Evi dan Galven yang telah memberikan dukungan dan masukan selama masa penyusunan dan perkuliahan
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan masukan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini
10. Pihak PT Sat Nusapersada Tbk
11. Para responden yang berpartisipasi dan dukungannya

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 20 Desember 2021

(Meliani)





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Batasan Masalah .....	9
1.4. Rumusan Masalah .....	9
1.5. Tujuan Penelitian .....	9
1.6. Manfaat Penelitian .....	10
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	10
1.6.2. Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Tinjauan Pustaka .....	12
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
2.1.1.2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2. Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.3. Indikator-indikator Disiplin Kerja .....	18
2.1.3. Komunikasi.....	19
2.1.3.1. Pengertian Komunikasi.....	19
2.1.3.2. Tujuan Komunikasi .....	20
2.1.3.3. Indikator-indikator Komunikasi .....	21
2.2. Penelitian Terdahulu .....	22

2.3.	Kerangka Berpikir .....	30
2.3.1.	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.3.2.	Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.3.3.	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.4.	Hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.	Jenis Penelitian.....	34
3.2.	Sifat Penelitian .....	34
3.3.	Lokasi dan Periode Penelitian.....	35
3.4.	Populasi dan Sampel .....	35
3.4.1.	Populasi .....	35
3.4.2.	Teknik Penentuan Besar Sampel .....	36
3.5.	Sumber Data .....	37
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	38
3.6.1.	Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6.2.	Alat Pengumpulan Data.....	38
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	39
3.7.1.	Variabel Independen .....	39
3.7.2.	Variabel Dependen.....	42
3.8.	Metode Analisis Data .....	45
3.8.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	46
3.8.2.	Uji Kualitas Data.....	47
3.8.2.1.	Uji Validitas .....	47
3.8.2.2.	Uji Reabilitas .....	48
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik .....	49
3.8.3.1.	Uji Normalitas .....	49
3.8.3.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.8.3.3.	Uji Multikolinearitas.....	49
3.8.4.	Uji Pengaruh .....	50
3.8.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
3.8.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
3.9.	Uji Hipotesis .....	51
3.9.1.	Uji Parsial (Uji T) .....	52
3.9.2.	Uji Simultan (Uji F) .....	52

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	54
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
4.2.1.	Profil Responden.....	54
4.2.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.2.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	55
4.2.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	56
4.3.1.	Disiplin Kerja.....	56
4.3.2.	Komunikasi.....	58
4.3.3.	Kinerja Karyawan .....	59
4.4.	Analisis Data.....	60
4.4.1.	Hasil Uji Validitas Data .....	60
4.4.2.	Hasil Uji Realibilitas Data.....	62
4.4.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	64
4.4.3.1.	Hasil Uji Normalitas .....	64
4.4.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
4.4.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67
4.4.4.	Hasil Uji Pengaruh .....	68
4.4.4.1.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
4.4.4.2.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> .....	69
4.5.	Hasil Uji Hipotesis .....	70
4.5.1.	Hasil Uji T (Uji Parsial) .....	70
4.5.2.	Hasil Uji F (Regresi Simultan) .....	71
4.6.	Pembahasan .....	72
4.7.	Implikasi Hasil Penelitian.....	75

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1.	Simpulan.....	76
5.2.	Saran.....	76

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1 Pendukung Penelitian .....</b>	<b>81</b>
<b>Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup.....</b>	<b>122</b>
<b>Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian.....</b>	<b>123</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1.</b> Kerangka Berpikir.....	32
<b>Gambar 4.1.</b> Diagram Histogram.....	64
<b>Gambar 4.2.</b> Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual ...	65



## DAFTAR TABEL

Halaman

<b>Tabel 1.1.</b> Presentase Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk pada periode Januari Hingga September 2021 .....	4
<b>Tabel 1.2.</b> Data Absensi Karyawan Operator Departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk pada periode Januari Hingga September 2021 .....	6
<b>Tabel 2.1.</b> Penelitian Terdahulu .....	28
<b>Tabel 3.1.</b> Periode Penelitian .....	35
<b>Tabel 3.2.</b> Definisi Operasional .....	44
<b>Tabel 3.3.</b> Rentang Skala .....	47
<b>Tabel 4.1.</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
<b>Tabel 4.2.</b> Profil Responden Berdasarkan Usia .....	55
<b>Tabel 4.3.</b> Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
<b>Tabel 4.4.</b> Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja .....	57
<b>Tabel 4.5.</b> Skor Indikator Variabel Komunikasi .....	58
<b>Tabel 4.6.</b> Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan .....	59
<b>Tabel 4.7.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	60
<b>Tabel 4.8.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi .....	61
<b>Tabel 4.9.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	62
<b>Tabel 4.10.</b> Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	62
<b>Tabel 4.11.</b> Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi .....	63
<b>Tabel 4.12.</b> Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	63
<b>Tabel 4.13.</b> Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	66
<b>Tabel 4.14.</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	67
<b>Tabel 4.15.</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas Park Gleyser .....	67
<b>Tabel 4.16.</b> Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
<b>Tabel 4.17.</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi(R <sup>2</sup> ) .....	70
<b>Tabel 4.18.</b> Hasil Uji T .....	71
<b>Tabel 4.19.</b> Hasil Uji F .....	72

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1.</b> Slovin.....	36
<b>Rumus 3.2.</b> Rentang Skala .....	46
<b>Rumus 3.3.</b> Koefisien Korelasi.....	47
<b>Rumus 3.4.</b> Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha .....	48
<b>Rumus 3.5.</b> Regresi Linear Berganda .....	50
<b>Rumus 3.6.</b> Uji t.....	52
<b>Rumus 3.7.</b> Uji F.....	52



---

**Universitas Putera Batam**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada umumnya didalam suatu perusahaan sudah pasti diperlukan sumber daya manusia yang berpotensi tinggi, aktif, kompeten dan inovatif. Dengan adanya sumber daya manusia yang berpotensi tinggi, aktif, kompeten dan inovatif maka akan membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya angkatan kerja yang loyal, kreatif inovatif, beorientasi ke depan, dan mampu berpikir kritis. Pernyataan ini didukung oleh (Fitriana & Siagian, 2020) juga oleh (Hartono & Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia diharapkan mampu untuk melakukan pengembangan terhadap potensinya baik berupa keahlian, sikap dan ilmu pengetahuan.

Di era globalisasi manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada bagaimana organisasi mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang tersedia karena sumber daya manusia merupakan penentu tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi oleh karena itu perlu memperhatikan ataupun menilai kinerja dari karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2017) yang menyatakan bahwa terwujudnya target pencapaian dalam suatu organisasi dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan yaitu dengan adanya kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan yang baik bisa meningkatkan pencapaian yang diperoleh perusahaan sehingga berdampak kepada majunya sebuah perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan akan menentukan seberapa lama perusahaan tersebut dapat bertahan. Setiap kinerja karyawan berbeda – beda dikarenakan tingkat kemampuan kinerja semua orang tidaklah sama dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader – kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh (Shinta & Siagian, 2020) bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi. Salah satu faktor yang di anggap perlu untuk menghasilkan kinerja yang baik adalah disiplin kerja dan komunikasi yang baik.

Disiplin kerja merupakan bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci untuk mewujudkan target perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan lebih mudah mewujudkan target perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh (Kilvin & Siagian, 2020) ketidakhadirannya karyawan sangat berpengaruh tinggi dikarenakan jika banyak karyawan yang tidak hadir maka produktivitas akan menjadi turun dan pekerjaan akan menjadi menumpuk karena tidak bisa selesai tepat waktu.

Selain dari disiplin kerja, unsur lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Adakalanya terjadi



komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi. Hal ini sering terjadi dalam pengembangan organisasi tentang terjadinya kesalahan persepsi dalam komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan dalam organisasi. Untuk mewujudkan keselarasan kerja, organisasi memerlukan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maupun sesama karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (N. B. Ginting, 2018) yang menyatakan timbulnya suatu konflik disebabkan oleh komunikasi yang tidak berjalan dengan efektif sehingga akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu komunikasi dianggap bagian yang penting dalam suatu perusahaan. Juga oleh (Shinta & Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik memungkinkan untuk memperbaiki hubungan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi miskomunikasi.

PT Sat Nusapersada Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang merakit alat – alat elektronik dan telah berdiri di Batam sejak tahun 1990 yang beralamat di Jalan Pelita VI No. 99 Batam. PT Sat Nusapersada Tbk terdiri dari banyak departemen untuk memproduksi dan merakit komponen yakni Departemen; Nokia, Asus, Huaqin, Digi, Xiaomi, Pegatron, dan salah satunya adalah SMT khusus memproduksi *Printed Circuit Board (PCB)* yang akan menjadi responden dari penelitian ini.

Untuk mencapai hasil yang optimal dalam proses produksinya maka dibutuhkan adanya kinerja yang baik. Kinerja kerja terhadap PT Sat Nusapersada Tbk juga dikategorikan kurang baik, sebagaimana bisa di lihat pada tabel 1.1 mengenai hasil data target dan pencapaian perbulan pada departemen SMT sebagai berikut:

**Tabel 1.1.** Presentase Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk pada periode Januari Hingga September 2021

Pencapaian Kinerja Karyawan			
Bulan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)	% Pencapaian
Januari	230,000	201,000	87.4%
Februari	245,000	210,000	85.7%
Maret	250,000	237,000	94.8%
April	250,000	233,000	93.2%
Mei	240,000	230,000	95.8%
Juni	235,000	181,000	77.0%
Juli	230,000	183,000	79.6%
Agustus	240,000	162,000	67.5%
September	255,000	156,000	61.2%

**Sumber:** PT Sat Nusapersada Tbk

Berdasarkan Table 1.1 diatas memperlihatkan dari bulan Januari hingga September 2021 pencapaian target tidak merata atau bisa di katakan bersifat *fluktuatif* atau berubah – rubah setiap bulannya. Terlihat target yang sudah ditentukan oleh perusahaan lebih banyak yang tidak tercapai. dari pada yang tercapai. Dimana jumlah persentase pencapaian pada bulan Januari yaitu 87,4%, kemudian terjadi penurunan menjadi 85,7% pada bulan Februari. Dibulan Maret terjadi kenaikan menjadi 94,8%, lalu di bulan April ada penurunan sedikit yang yaitu 93,2%. Pada bulan Mei terjadi kenaikan lagi menjadi 95,8%, kemudian pada bulan Juni terjadi penurunan lagi menjadi 77,0%. Namun pada bulan Juli terjadi kenaikan 79,6%, disusul bulan Agustus terjadi penurunan 67,5%, dan pada bulan September semakin menurun drastis menjadi 61,2%. Kinerja yang menurun ini disebabkan oleh disiplin kerja dan komunikasi yang kurang baik.

Permasalahan disiplin yang ada di PT Sat Nusapersada Tbk yaitu terdapat karyawan operator dari department SMT tidak menaati peraturan yang ditetapkan

oleh perusahaan seperti sering ketinggalan *badge name* yang mengakibatkan ketika absensi kehadiran tidak bisa menggunakan *finger* dan harus membuat berita acara bahwa karyawan tersebut benar – benar hadir dan ketika masuk ke departemennya harus dibantu oleh temannya untuk membukakan pintu, tidak memakai *wrist strap* ketika menjalankan produksi atau merakit barang yang akan membahayakan diri ketika terkena tegangan listrik, pada saat jam istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan dan akan mengakibatkan proses produksi menjadi terlambat, disaat hadir tidak sesuai jam masuk kerja yang sudah diatur oleh pihak perusahaan yang mana pada *shift* pagi seharusnya karyawan masuk pukul 07.30 WIB tetapi masih ada karyawan yang terlambat 10 – 15 menit, *shift* sore seharusnya masuk pukul 15.00 WIB tetapi karyawan masih ada yang hadir di 15.40 WIB padahal di jam 15.00 WIB sudah mulai bersiap di *line* produksi, ketika karyawan sudah terlambat belum lagi harus bergegas untuk persiapan ke *line* produksi, sehingga menyebabkan kinerja yang tidak efektif.

Berikut ini merupakan tabel absensi karyawan operator departmenn SMT yang ada di PT Sat Nusapersada Tbk periode Januari hingga September tahun 2021:

**Tabel 1.2.** Data Absensi Karyawan Operator Departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk pada periode Januari Hingga September 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				% Tidak Hadir	% Terlambat
		Izin	Sakit	Alfa	Terlambat		
Januari	130	13	4	5	43	16.9%	33.1%
Februari	152	7	8	8	55	15.1%	36.2%
Maret	166	22	9	6	40	22.3%	24.1%
April	166	17	11	4	48	19.3%	28.9%
Mei	159	20	27	4	70	32.1%	44.0%
Juni	174	24	21	5	82	28.7%	47.1%
Juli	168	15	25	7	84	28.0%	50.0%
Agustus	160	11	8	3	87	13.8%	54.4%
September	157	9	5	6	86	12.7%	54.8%
Rata – Rata						21%	41%

**Sumber:** PT Sat Nusapersada Tbk

Berdasarkan Tabel 1.2 persentase jumlah karyawan operator departemen SMT yang terlambat pada bulan Januari sebesar 33,1% sedangkan persentase pada bulan Januari untuk ketidakhadiran sebesar 16,9%, bulan Februari ada kenaikan untuk yang terlambat sebesar 36,2% dan 15,1% yang tidak hadir, bulan Maret terjadi penurunan persentase keterlambatan sebesar 24,1% sedangkan persentase tidak hadir naik menjadi 22,3%, pada bulan April sebesar 28,9% yang terlambat dan ketidakhadiran sebesar 19,3%, presentase keterlambatan pada bulan Mei mengalami kenaikan menjadi 44,0% begitu pula dengan presentase tidak hadir naik menjadi 32,1%, di bulan Juni naik lagi sebesar 47,1% untuk keterlambatan dan 28,7% untuk ketidakhadiran, pada bulan Juli presentase terlambat naik lagi sebesar 50,0% sedangkan ketidakhadiran turun sedikit menjadi 28,0%, presentase terlambat di bulan Agustus mengalami kenaikan sebesar 54,4%

namun untuk ketidakhadiran menurun menjadi 13,8%, disusul presentase keterlambatan pada bulan September ada kenaikan sedikit menjadi 54,8% sedangkan presentase ketidakhadiran di bulan September menurun menjadi 12,7%. Sehingga dapat dilihat bahwa persentase jumlah karyawan yang terlambat adalah sebanyak 41% dan ketidakhadiran adalah 21% pada periode Januari hingga September 2021. Maka dapat disimpulkan karyawan operator departemen SMT pada PT Sat Nusapersada Tbk masih sering terlambat masuk kerja.

Hal lain yang menjadi permasalahan pada PT Sat Nusapersada Tbk yaitu sering terjadinya miskomunikasi antara atasan dan karyawan. Ketika atasan menyampaikan informasi kepada operator untuk merakit komponen harus sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)* yang berlaku namun ketika dijalankan proses produksi, masih ada operator yang tidak mengikuti tahapan ataupun prosedur yang telah ditetapkan karena informasi yang disampaikan oleh atasan tidak sepenuhnya dimengerti oleh operator itu sendiri dan mereka tidak bertanya kembali jika ragu atau masih ada yang belum jelas sehingga terjadilah *rework* yang mana menyebabkan hambatan atau pada saat memproduksi komponen menjadi lambat dan tidak selesai secara tepat waktu. Kemudian ada pula masalah miskomunikasi lainnya yaitu ketika *supervisor* memberikan informasi kepada *leader shift* pagi untuk tidak memproses bahan baku dari supplier dikarenakan terdapat beberapa *quality problem* pada bahan tersebut. *Supervisor* memberitahu informasi ini kepada *leader shift* pagi untuk disampaikan juga kepada *leader shift* sore, namun *leader shift* pagi tidak menyampaikan pesan kepada *leader shift* sore sehingga bahan baku tersebut tetap diproses oleh operator



yang menyebabkan komponen yang sudah jadi tidak sesuai dengan *standard* atau kurang sempurna.

Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik maka diperlukan disiplin kerja dan komunikasi yang baik juga. Akibat dari kurang disiplinnya karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk serta dari masalah komunikasi yang terjadi sehingga menyebabkan penurunan pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Maka dari itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk membuat sebuah penelitian terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komunikasi dengan mengangkat topik berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Sesuai latar belakang yang dijabarkan bisa dideskripsikan sebagai masalah yaitu:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan minim dilihat dari banyaknya karyawan yang terlambat.
2. Beberapa karyawan sering istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan.
3. Terdapat beberapa karyawan yang tidak menggunakan *wrist strap* yang.
4. Terdapat beberapa karyawan yang tidak membawa *badge name*.
5. Kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan sehingga membuat pekerjaan menjadi keliru atau miskomunikasi.
6. Kinerja karyawan menurun karena kurangnya disiplin kerja dan komunikasi.

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk menghindari luasnya pembahasan terkait, peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yang befokus pada;

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Sat Nusapersada Tbk dengan fokus pada Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan operator didepartemen SMT.
2. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Mengingat keterbatasan masalah diatas, peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
3. Apakah disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Relavan dengan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Karena ketika sesuatu bermanfaat, dapat dijadikan sebagai pedoman pengambilan keputusan atau tindakan, berikut peneliti merincikan manfaat penelitian sebagai berikut:

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini, manfaat teoritis akan menjadi dasar penyusunan skripsi mahasiswa – mahasiswi masa depan terutama pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

##### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Kegunaan yang dapat dipelajari dari penelitian ini yakni:

1. Bagi Penulis

Meningkatkan presepsi peneliti karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam perkuliahan.

2. Bagi PT Sat Nusapersada Tbk

Peneliti berharap melalui penelitian ini, perusahaan memperoleh kontribusi positif dan konstruktif yang dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat, sebagai sumber referensi kalangan akademik dan mahasiswa.

4. Bagi Peneliti

Selain itu, penulis berharap penelitian bisa menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan topik penelitian sejenis.



---

**Universitas Putera Batam**



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

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

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Hartono & Siagian, 2020) kinerja karyawan ialah arti lain dari performance yang dimaksud seluruh hasil kerja para pegawai didalam suatu instansi dengan menyuluruh, sehingga hasil kerja bisa dibuktikan dengan nyata dan bisa menjadi penilaian.

Menurut (Siagian, 2017) kinerja yaitu suatu hasil kegiatan atau pekerjaan dilakukan oleh individu atau sekelompok orang pada suatu organisasi yang terpengaruh dari berbagai faktor guna tercapainya sasaran organisasi pada periode tertentu.

Menurut (Siagian, 2018) kinerja adalah pelaksanaan tugas pokok oleh perorangan atau kelompok didalam sebuah organisasi yang sesuai dengan aturan, standar operasional prosedu dan penilaian ukuran yang telah diberlakukan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Astuti et al., 2021) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Marpaung et al., 2020) kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik.

#### **2.1.1.2.Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Menurut (Wandi et al., 2019), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Pendidikan, salah satu faktor utama bagi seorang pegawai dalam mencari kerja dan bekerja. Dengan adanya ilmu dasar pengetahuan seorang karyawan, kualitas seorang karyawan terbilang lebih baik karena telah memahami hal – hal dasar sebelum terjun ke dunia kerja.
2. Pengalaman bekerja, berkaitan dengan periode kerja pegawai, semakin lamanya seseorang bekerja pada suatu bidang maka semakin berpengalaman orang tersebut, jika seseorang memiliki pengalaman kerja di bidang yang sama maka ia sudah memiliki kecakapan dalam bidang yang akan dikerjakan.
3. Profesionalisme, salah satu hal dalam membangun mentalitas professional yaitu mentalitas mutu seorang professional yang menampilkan kinerja

sebaik mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada pada titik terbaik bidang keahliannya.

### **2.1.1.3.Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Fitriana & Siagian, 2020), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quality of Work*, mengacu pada sejauh mana proses atau hasil suatu kegiatan mendekati sempurna dibandingkan dengan cara ideal untuk melakukan kegiatan atau mencapai tujuan yang diharapkan dari kegiatan tersebut.
2. *Initiative*, munculnya suatu tindakan awal yang berasal dari seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. *Promptness*, kecepatan seorang pegawai sangat penting, dengan adanya kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan maka akan mudah untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan.
4. *Capability*, dapat diartikan kesanggupan atau kecakapan seseorang untuk melakukan tugas – tugas yang telah diberikan dalam waktu tertentu.
5. *Communication*, komunikasi yang baik sangat diperlukan pada sebuah organisasi, dengan berjalannya komunikasi yang efektif akan membuat pesan yang disampaikan menjadi jelas dan menghindari kesalahpahaman yang akan terjadi.

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat 6 indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas, pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah unit, jumlah prosesnya aktivitas yang bisa diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain atau tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang akan menjalankan fungsinya nanti, yaitu komitmen untuk bekerja.
6. Komitmen kerja, yaitu tingkat loyalitas dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan.

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut pandangan (Suryani & Zakiah, 2019), mengartikan disiplin kerja yaitu tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

Menurut (Kilvin & Siagian, 2020) disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku yang sesuai dengan dan mematuhi semua aturan tertulis dan lisan dan dapat memberikan sanksi dan tidak menghindarinya ketika tidak dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab aturan dan peraturan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan .

Menurut (I. M. Ginting et al., 2019) disiplin adalah penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan melalui sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan.

Menurut (Effendy & Fitria, 2020) salah satu syarat untuk berkembangnya disiplin dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian kerja yang lengkap sampai ke pegawai yang paling rendah, sehingga setiap orang secara sadar mengetahui apa fungsinya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan berakhir, apa hasil dari pekerjaan yang diminta dan siapa yang bertanggung jawab untuk itu.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja di atas, dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang patuh dan taat terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan dengan norma – norma yang berlaku, disiplin kerja akan menjadi terstruktur jika pembagian tugas secara merata terhadap pegawai.

### **2.1.2.2.Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (N. B. Ginting, 2018) menyimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut.

1. Jumlah pemberian kompensasi, apabila karyawan memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun. Karyawan cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan.
2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi karyawannya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.
3. Aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman, aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi karyawan dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, jika terjadinya pelanggaran terhadap aturan yang dibuat maka pemimpin harus memberikan sanksi yang sepadan.

5. Pengawasan pimpinan, pengawasan yang lemah akan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melanggar aturan perusahaan yang telah ditetapkan bersama.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, kendala-kendala yang dialami pegawai hendaklah didengar dan diberikan motivasi atau masukan oleh atasan, atasan yang menunjukkan sikap peduli dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai.
7. Diciptakan kultur-kultur yang mendukung tegaknya disiplin, kultur-kultur yang berpengaruh positif itu, yakni saling memberi perhatian antar sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan, mengucapkan salam apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan.

### **2.1.2.3.Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Fitriana & Siagian, 2020) terdapat indikator-indikator dalam disiplin, yaitu berikut ini :

1. Ketaatan terhadap peraturan kerja, merupakan bentuk taat akan peraturan yang ada ditempat kerja.
2. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan.
3. Kehadiran, semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan di perusahaan maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat kewaspadaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus memiliki tingkat waspada dan ketelitian yang tinggi terhadap dirinya maupun pada tugas yang dilaksanakan.

Menurut (Desilia Purnama Dewi, SE. et al., 2019), indikator-indikator disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Disiplin waktu, pegawai dapat hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
2. Disiplin peraturan, menaati tata tertib yang di tetapkan, peraturan perusahaan dan perintah dari atasan.
3. Disiplin tanggung jawab, dapat bertanggung jawab dengan apa yang telah dilaksanakan dalam menghadapi pekerjaan di perusahaan.

### **2.1.3. Komunikasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Komunikasi**

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut (Apriada & Wulandari, 2020) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian keinginan dari seseorang yang terpendam di dalam hati kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak gerik isyarat yang disampaikan dari pengirim kepada penerima informasi yang bisa di pahami dengan mudah.

Menurut (Astuti et al., 2021) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang dari seseorang ke



orang lain. Komunikasi akan memungkinkan setiap karyawan yang berada di perusahaan untuk saling membantu dan mengadakan interaksi.

Menurut (Marpaung et al., 2020) dengan adanya komunikasi yang efektif dan efisien maka akan mempermudah manajemen dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, menyusun, mengelola, memfokuskan dan mengawasi semua kinerja organisasi.

Menurut (I. M. Ginting et al., 2019) aktivitas di perusahaan akan beresiko buruk jika komunikasi yang dijalankan terjadi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Komunikasi juga bisa disebut sebagai pemindahan informasi atau ide dari satu orang ke orang lain, dapat berlangsung secara lisan maupun tertulis, dan dapat dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Berdasarkan apa yang di sampaikan beberapa peneliti terdahulu diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, komunikasi adalah pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain, secara langsung (lisan) atau tidak langsung melalui media untuk menginformasikan atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku.

#### **2.1.3.2. Tujuan Komunikasi**

Menurut (N. B. Ginting, 2018) menyatakan bahwa tujuan dari komunikasi antara lain adalah :

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.
2. Faktor dari pihak receiver, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.

### **2.1.3.3.Indikator-indikator Komunikasi**

Menurut (Julita & Arianty, 2018) terdapat beberapa indikator penting dalam komunikasi yaitu :

1. Keterbukaan, diri masing-masing tidak merasa tertutup dalam menerima informasi dan berinisiatif untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya.
2. Empati, merasakan bagaimana perasaan orang lain dalam mengalami suatu emosi. Mengumpakan bahwa diri kita mengalami apa yang terjadi yang menimpa atau dirasakan orang lain.
3. Dorongan, dengan dorongan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dorongan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dorongan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi.
4. Kepositifan, jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan maka akan terpelihara komunikasi yang baik pula. Komunikasi dikatakan berhasil apabila diri masing-masing memberi perhatian yang positif kepada orang lain.
5. Kesamaan, komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

Menurut yang dikemukakan oleh (Nisa et al., 2019) indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut.

1. Ketangkapan, ialah seseorang bisa menyampaikan pesan yang ditangkap dengan seksama dan cermat sebelum menyampaikan kepada penerima pesan.
2. Kesenangan, proses komunikasi berjalan dengan baik dalam menyampaikan informasi, dapat menyenangkan bagi kedua belah pihak.
3. Dampak pada sikap, sikap disini sebagai perasaan atau emosi setiap orang yang terpengaruhi apabila komunikasi dijalankan.
4. Relasi yang baik, semakin banyak kita berkomunikasi dengan orang atau bisa menyelesaikan kesalahpahaman dengan komunikasi yang efektif maka, hubungan yang tercipta antara sesama karyawan akan tercipta dengan baik.
5. Tindakan, adanya tindakan setelah berkomunikasi antara kedua belah pihak maka, komunikasi akan dikatakan efektif.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dyandra Promosindo”. Penelitian ini bertujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif, model analisis yang digunakan adalah regresi linier baik sederhana maupun berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 63 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan simple random sampling. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel dengan rumus slovin. Hasil

disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Menurut (Permatasari, 2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang”. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21.0 yang menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang mana semua populasi dijadikan sampel, sampel pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan data primer berupa kuesioner dan data sekunder. Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji determinasi, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (N. B. Ginting, 2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan”. Penelitian ini memaparkan teori manajemen sumber daya manusia yang berketerkaitan dengan disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 responden di PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi, , dimana 30 responden digunakan untuk menguji validitas dan sisanya, 72 responden digunakan sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif,

dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018), dengan judul “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Satoe Doea. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2018 sampai dengan Mei 2018. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 28 karyawan Bintang Satoe Doea. Pemilihan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Wandi et al., 2019), dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan mengambil tempat penelitian di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan

sekunder yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Sampel yang digunakan berjumlah 83 responden pegawai BPBD Provinsi Banten baik yang berstatus PNS, Non-PNS dan SATGAS. Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui metode analisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Hasil penelitian ini dengan uji *analysis path* menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *analysis path*. Uji *analysis path* bertujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel eksogen dan variabel endogen. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di unit *Safety, Risk, and Quality Control* pada PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu.

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020), dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara parsial. motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja secara parsial, dan secara bersamaan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Menurut (Effendy & Fitria, 2020), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Modernland Realty Tbk. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 130 orang karyawan. Metode analisis data dengan Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020), dengan judul “Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam”. Suatu Organisasi perlu untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan benar agar perusahaan memiliki kemajuan seiring dengan berjalannya waktu. Organisasi akan membutuhkan pegawai dengan tingkat kinerja yang baik, kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi, keterampilan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT BPR Sejahtera Batam. Sampel pada penelitian ini yang berjumlah 105 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan teknik yang dapat digunakan peneliti adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk Google Forms. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik: uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas, uji pengaruh: analisis regresi berganda dan uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis : uji t dan uji f tes.

Menurut (Fitriana & Siagian, 2020), dengan judul “Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera BPR Sejahtera Batam”. Penelitian dilakukan agar mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hosindo Sejahtera. Peningkatan disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Sampel yang digunakan berjumlah 100 karyawan PT Mitra Hosindo Sejahtera. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Alat diagnostik digunakan sebagai metode analisis data, meliputi uji validitas, uji



reliabilitas, asumsi standar, dan pengujian hipotesis termasuk uji-T dan uji-F. SPSS versi 26.0 digunakan sebagai alat pengolah dan penganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada saat yang sama disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Elmanda & Nurdin, 2020)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dyandra Promosindo”	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	(Permatasari, 2019)	“Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang”	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	(N. B. Ginting, 2018)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan”	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja Komunikasi dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	(Ayu & Sinaulan, 2018)	“Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada	Analisis Regresi Linier Berganda	Insentif dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan

		PT Bintang Satoe Doea”.		terhadap kinerja karyawan
5.	(Wandi et al., 2019)	“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten”	Analisis Regresi Linear Sederhana	Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
6.	(Fachrezi & Khair, 2020)	“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”	Analisis Regresi Linear Berganda	Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	(Fransiska & Tupti, 2020)	“Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

8.	(Effendy & Fitria, 2020)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)”	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
9.	(Hartono & Siagian, 2020)	“Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam”	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan pelatihan bersama-sama memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10.	(Fitriana & Siagian, 2020)	“Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera BPR Sejahtera Batam”	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Sumber:** (Elmanda & Nurdin, 2020), (Permatasari, 2019), (N. B. Ginting, 2018), (Ayu & Sinulan, 2018), (Wandi et al., 2019), (Fachrezi & Khair, 2020), (Fransiska & Tupti, 2020), (Effendy & Fitria, 2020), (Hartono & Siagian, 2020), (Fitriana & Siagian, 2020)

### 2.3. Kerangka Berpikir

#### 2.3.1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan disiplin kerja dilingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para karyawan. Disiplin ini perlu diterapkan dilingkungan kerja karena disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan – pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja ini. Dengan dipatuhi kedisiplinan yang ada pada sebuah organisasi

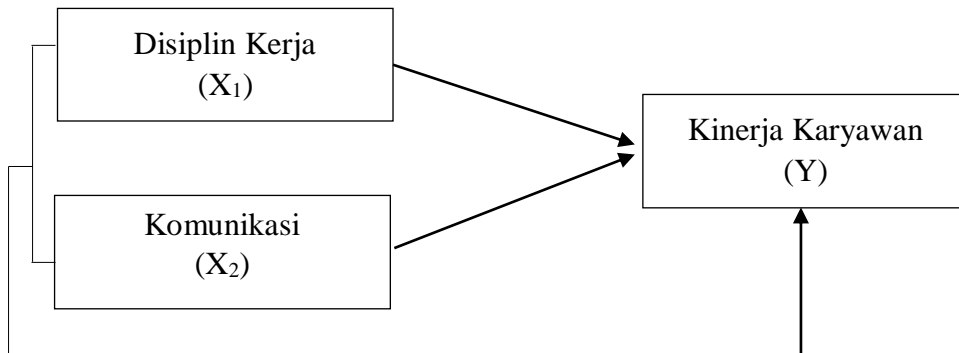
akan mewujudkan kinerja karyawan yang baik dan produktif (Suryani & Zakiah, 2019).

### **2.3.2. Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Komunikasi yang efektif antara sesama karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Komunikasi yang baik akan memungkinkan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan dapat menjadi maksimal (Dewi, 2021).

### **2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, ketidakhadiran karyawan akan menjadikan salah satu faktor pada pekerjaan karena jika karyawan sering tidak hadir dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Akibatnya terjadi penumpukan tugas-tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan target yang telah ditentukan. Demikian juga komunikasi antar karyawan yang kurang baik dengan sering terjadinya kesalahan yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam menyampaikan informasi sehingga akibatnya kinerja karyawan tidak maksimal (Permatasari, 2019).



**Gambar 2.1.** Kerangka Berpikir

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang memengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2).

Berdasarkan gambar 2.1 diatas, dapat diamati bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) seara bersamaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menaati peraturan kerja yang berlaku diperusahaan, meminimalisir keterlambatan akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan adanya komunikasi yang tersampai jelas sehingga tidak terjadi kesalahan dalam melakukan tugas akan meningkatkan output.

#### **2.4. Hipotesis**

Menurut (Nisa et al., 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.

H2 : Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.

H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yaitu pengumpulan datanya dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuisisioner kepada responden untuk diisi dan ditemukan jawabannya. Metode yang diaplikasikan pada riset ini merupakan analisis deskriptif yang diimplementasikan melalui metode kuantitatif (Kurniawan, 2014b: 67). Pada metode tersebut, model penelitian dilaksanakan dengan cara menghimpun gagasan yang dibutuhkan, selanjutnya adalah menganalisis data yang didapatkan untuk mendapatkan kesimpulan dari suatu masalah atau kondisi. Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja dan komunikasi yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

#### **3.2. Sifat Penelitian**

Menurut (Darma et al., 2020: 35) sifat penelitian terbagi menjadi 3 yaitu replikasi, pengembangan dan orisinil. Pada penelitian ini berupa replikasi dan pengembangan, yakni penelitian ini mengadopsi variabel, indikator, alat analisis yang sama dengan penelitian terdahulu. Dengan adanya penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah disiplin kerja dan komunikasi dapat menjadi acuan dalam pengembangan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.



### 3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian penulis ialah pada PT Sat Nusapersada Tbk, Jalan Pelita VI Nomor 99, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, 29432.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari awal minggu September 2021 hingga selesainya penelitian ini. Jadwal pelaksanaan penelitian dirincikan pada tabel berikut.

**Tabel 3.1.** Periode Penelitian

No	Kegiatan	Tahun/Bulan/Minggu ke																				
		SEP				OKT					NOV				DES				JAN			
		2021				2021					2021				2021				2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																				
2	Penulisan BAB I		■	■	■	■	■	■														
3	Penulisan BAB II					■	■	■	■	■												
4	Penulisan BAB III									■	■	■	■									
5	Pengumpulan Data													■	■	■	■					
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■	
7	Penyampaian Hasil Penelitian																					■

Sumber: Peneliti, 2021

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012: 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang

digunakan untuk mengkaji dan mendapatkan kesimpulannya. Populasi pada riset ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Sat Nusapersada Tbk didepartemen SMT dengan posisi operator yang berjumlah 245 karyawan.

### 3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012: 81) sampel ialah sebagian dari karakteristik dan jumlah yang diperoleh populasi dalam penelitian. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh ialah cara pengambilan sampel jika seluruh data populasi dianggap menjadi sampel penelitian (Kurniawan, 2014). Pada penelitian ini, untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan mengambil tingkat kesalahan ( $e$ ) adalah 5% seperti:

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

**Rumus 3.1.** Slovin

**Sumber:** (Kurniawan, 2014: 84)

Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 245 orang dengan tingkat kesalahan yang telah ditetapkan yakni 5% (0,05), dikarenakan banyaknya populasi sehingga penulis menggunakan rumus slovin, untuk menghitung jumlah sampel yang tepat dari populasi pada penelitian ini.

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

$$n = \frac{245}{1 + 245 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{245}{1 + 245 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{245}{1 + 245 (0,0025)}$$

$$n = \frac{245}{1 + 0,6125}$$

$$n = 152$$

Jadi, total keseluruhan sampel adalah 152 karyawan operator departemen SMT untuk dijadikan sampel pada penelitian ini.

### **3.5. Sumber Data**

Menurut (Sanusi, 2011: 103) sumber data merupakan dari mana sumbernya data itu berasal. Berdasarkan hal itu, data tergolong menjadi 2 bagian yaitu.

1. Data sekunder, adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan pihak lain, peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Data sekunder yang tersedia di lokasi penelitian disebut dengan data sekunder internal, sedangkan yang tersedia di luar lokasi penelitian disebut dengan data sekunder eksternal.
2. Data primer, merupakan data yang pertama kali ditulis dan dikumpulkan oleh peneliti. Peneliti dapat mengontrol tentang kualitas data tersebut, hal ini bisa dilakukan karena secara historis peneliti memahami proses pengumpulannya. Peneliti lebih leluasa dalam menghubungkan masalah penelitiannya dengan kemungkinan ketersediaan data di lapangan.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ialah salah satu paling strategis pada proses pembuatan metode ilmiah riset dengan kunci penting dari penelitian yaitu memperoleh data yang terdiri dari teknik wawancara, kuesioner (angket) dan observasi (Sugiyono, 2013).

#### **3.6.2. Alat Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner (angket) yang dibagikan melalui *google form* kepada responden. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam angket pertanyaan bisa terbuka dan bisa juga tertutup, serta pengirimannya bisa dilakukan secara langsung melalui pos atau internet (Sanusi, 2011: 109).

Dari yang telah dipaparkan diatas, berikut adalah skor penilaian untuk pengukuran jawaban dari responden, menggunakan tabel skala likert dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Ragu-ragu atau Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

Skala pengukuran adalah alat ukur yang digunakan sebagai referensi cara untuk menentukan jangkauan pendek ataupun panjang, sehingga alat ukur akan menghasilkan data yang dapat dihitung dengan jelas. Penelitian yang dilakukan penulis ini menggunakan skala Likert untuk mengukur pendapat dan sikap individu atau kelompok tentang fenomena sosial tertentu (Sugiyono, 2013).

### **3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.7.1. Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas (Sugiyono, 2011: 4).

##### **3.7.1.1. Disiplin Kerja**

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian dari (Fitriana & Siagian, 2020) terdapat indikator-indikator dalam disiplin, yaitu berikut ini :

1. Ketaatan terhadap peraturan kerja, merupakan bentuk taat akan peraturan yang ada ditempat kerja.
2. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan.

3. Kehadiran, semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan di perusahaan maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat kewaspadaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus memiliki tingkat waspada dan ketelitian yang tinggi terhadap dirinya maupun pada tugas yang dilaksanakan.

Berdasarkan penelitian dari (Desilia Purnama Dewi, SE. et al., 2019), beberapa indikator disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut

1. Disiplin waktu, pegawai dapat hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
2. Disiplin peraturan, menaati tata tertib yang di tetapkan, peraturan perusahaan dan perintah dari atasan.
3. Disiplin tanggung jawab, dapat bertanggung jawab dengan apa yang telah dilaksanakan dalam menghadapi pekerjaan di perusahaan.

### **3.7.1.2. Komunikasi**

Menurut (Apriada & Wulandari, 2020) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima dimana informasi tersebut itu dapat dipahami oleh penerima, dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hati kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak isyarat anggota badan dan sebagainya. Menurut yang dikemukakan oleh (Julita & Arianty, 2018) terdapat beberapa indikator penting dalam komunikasi yaitu :

1. Keterbukaan, diri masing-masing tidak merasa tertutup dalam menerima informasi dan berinisiatif untuk menyampaikan informasi dari dirinya

bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya.

2. Empati, merasakan bagaimana perasaan orang lain dalam mengalami suatu emosi. Mengungkapkan bahwa diri kita mengalami apa yang terjadi yang menimpa atau dirasakan orang lain.
3. Dorongan, dengan dorongan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dorongan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dorongan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi.
4. Kepositifan, jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan maka akan terpelihara komunikasi yang baik pula. Komunikasi dikatakan berhasil apabila diri masing-masing memberi perhatian yang positif kepada orang lain.
5. Kesamaan, komunikasi bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

Menurut yang dikemukakan oleh (Nisa et al., 2019) indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut.

1. Ketangkapan, ialah seseorang bisa menyampaikan pesan yang ditangkap dengan seksama dan cermat sebelum menyampaikan kepada penerima pesan.
2. Kesenangan, proses komunikasi berjalan dengan baik dalam menyampaikan informasi, dapat menyenangkan bagi kedua belah pihak.

3. Dampak pada sikap, sikap disini sebagai perasaan atau emosi setiap orang yang terpengaruhi apabila komunikasi dijalankan.
4. Relasi yang baik, semakin banyak kita berkomunikasi dengan orang atau bisa menyelesaikan kesalahpahaman dengan komunikasi yang efektif maka, hubungan yang tercipta antara sesama karyawan akan tercipta dengan baik.
5. Tindakan, adanya tindakan setelah berkomunikasi antara kedua belah pihak maka, komunikasi akan dikatakan efektif.

### **3.7.2. Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2011: 4).

#### **3.7.2.1. Kinerja Karyawan**

Menurut (Astuti et al., 2021) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan teori (Fitriana & Siagian, 2020) sebagai indikator dengan poin-poin sebagai berikut :

1. *Quality of Work*, mengacu pada sejauh mana proses atau hasil suatu kegiatan mendekati sempurna dibandingkan dengan cara ideal untuk



melakukan kegiatan atau mencapai tujuan yang diharapkan dari kegiatan tersebut.

2. *Initiative*, munculnya suatu tindakan awal yang berasal dari seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. *Promptness*, kecepatan seorang pegawai sangat penting, dengan adanya kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan maka akan mudah untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan.
4. *Capability*, dapat diartikan kesanggupan atau kecakapan seseorang untuk melakukan tugas – tugas yang telah diberikan dalam waktu tertentu.
5. *Communication*, komunikasi yang baik sangat diperlukan pada sebuah organisasi, dengan berjalannya komunikasi yang efektif akan membuat pesan yang disampaikan menjadi jelas dan menghindari kesalahpahaman yang akan terjadi.

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat 6 indikator kinerja karyawan, yaitu.

1. Kualitas, pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah unit, jumlah prosesnya aktivitas yang bisa diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain atau tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang akan menjalankan fungsinya nanti, yaitu komitmen untuk bekerja.
6. Komitmen kerja, yaitu tingkat loyalitas dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan.

**Tabel 3.2.** Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin waktu</li> <li>2. Disiplin peraturan</li> <li>3. Disiplin tanggung jawab</li> </ol>	Likert
Komunikasi (X2)	Menurut (Apriada & Wulandari, 2020) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian keinginan dari seseorang yang terpendam di dalam hati kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak isyarat yang disampaikan dari	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketangkapan</li> <li>2. Kesenangan</li> <li>3. Dampak pada sikap</li> <li>4. Relasi yang baik</li> <li>5. Tindakan</li> </ol>	Likert

	pengirim kepada penerima informasi yang bisa di pahami dengan mudah.		
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Astuti et al., 2021) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Likert

**Sumber:** (Elmanda & Nurdin, 2020), (Desilia Purnama Dewi, SE. et al., 2019), (Apriada & Wulandari, 2020), (Nisa et al., 2019), (Astuti et al., 2021), (Elmanda & Nurdin, 2020)

### 3.8. Metode Analisis Data

Menurut yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2012: 147) analisis data kuantitatif ialah teknik pencarian sistematis dari semua data responden terkumpul guna membentuk suatu kesimpulan. Analisis data digunakan untuk menjelaskan mengenai teknik apa yang akan dipakai peneliti guna melakukan analisis atas data yang dikumpulkannya serta pengujiannya. Aktivitas pada analisis data ialah melakukan pengelompokan data menurut jenis responden dan variabel, melakukan tabulasi data berdasar variabel dari keseluruhan responden, melakukan penyajian data tiap variabel yang diteliti, melaksanakan perhitungan guna menguji

hipotesis yang telah diajukan. Adapun teknik analisis data yang dipakai yakni uji pengaruh, uji asumsi klasik, uji kualitas data, dan analisis deskriptif.

### 3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ialah data yang difungsikan sebagai alat analisis data dengan teknik menguraikan informasi yang sudah diperoleh dengan adanya tanpa mengartikan menggunakan kesimpulan yang aktif untuk umum dan generalisasi. Hal yang termasuk pada statistik deskriptif yaitu penyajian data dengan menggunakan grafik, tabel, pictogram, diagram lingkaran, perhitungan median, mean, modus, persentil, desil, penyebaran dengan menggunakan kalkulasi rata-rata serta standar deviasi maupun kalkulasi persentase (Sugiyono, 2011: 147).

Pada penelitian ini, hasilnya diproses dengan menghitung karakteristik responden dan hasil analisis berdasarkan hasil rincian jawaban pada kuesioner yang disebarkan ke karyawan operator SMT PT Sat Nusapersada Tbk. Pada kriteria analisis deskriptif ini dapat dihitung pada rumus rentang skala berikut ini:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

#### Rumus 3.2. Rentang Skala

Sumber : (Alhudhori & Aldino, 2017)

Keterangan:

RS : Rentang skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah *alternative* jawaban

**Tabel 3.3.** Rentang Skala

No.	Pertanyaan	Skor Positif
1	152 – 273,6	Sangat Tidak Baik
2	274,6 – 395,2	Tidak Baik
3	396,2 – 516,8	Cukup
4	517,8 – 638,4	Baik
5	639,4 – 760	Sangat Baik

Sumber : Peneliti, 2021

### 3.8.2. Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1. Uji Validitas

Validitas yakni tingkat presisi di antara data yang ada dalam objek riset dengan yang dilaporkan (Sugiyono, 2018). Dalam pengujian validitas instrumen untuk koefisien kolerasinya ( $r$ ), peneliti menggunakan rumus korelasi *Bivariate Pearson* bisa didapatkan melalui rumus seperti :

#### Rumus 3.3. Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n.(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{[(n.\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)][n.\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}$$

Sumber: (Sugiyono, 2011: 228)

#### Keterangan

- r = Korelasi
- n = Jumlah data
- x = variabel independent
- y = variabel dependent

Untuk menentukan kelayakan suatu data dapat dilihat dari uji signifikansi dalam taraf 0,05. Suatu data diakui valid apabila koefisien korelasi nilai dari  $r$  tabel  $< r$  hitung.

### 3.8.2.2. Uji Reabilitas

Reliabilitas sering didefinisikan sebagai ketetapan dan keseimbangan data atau temuan. Jika data yang dihasilkan pada objek yang sama oleh dua atau lebih peneliti yg sama, Atau data yg dihasilkan sama di perbedaan waktu oleh peneliti yang sama, atau sekelompok data yang terbelah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda maka, data dikatakan reliabel (Sugiyono, 2018). Agar reliabilitas dapat ditemukan, dapat mengaplikasikan rumus *Cronbach's Alpha*. Pada penelitian ini rumus cronbach alpha yang dirumuskan yaitu:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

**Rumus 3.4.** Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha  
**Sumber:** (Kurniawan, 2014: 103)

Keterangan:

$k$  = Banyaknya item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  = Varian Total

Apabila nilai Alpha lebih besar diatas 0,60 maka data dinyatakan reliabel, namun apabila nilai Alpha lebih rendah dari 0,60 data dinyatakan tidak reliabel.

### **3.8.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1. Uji Normalitas**

Menurut (Kurniawan, 2014b: 156) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengamati apakah nilai residual telah berdistribusi normal atau sebaliknya nilai residual harus berdistribusi normal supaya dapat menghasilkan model regresi yang baik. Jika data tidak terdistribusi normal, maka dapat digunakan untuk statistik nonparametrik. *Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov*, grafik (normal P-P Plot), dan Analisis *histogram* ialah cara yang seringkali dipakai guna melakukan uji normalitas residual.

#### **3.8.3.2. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut yang dikemukakan oleh (Kurniawan, 2014b: 158) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur apakah terdapat varians variabel pada model yang berbeda, artinya model yang digunakan memiliki varians yang berbeda dari residual pada pengujian model regresi. Untuk mengetahui apakah data tersebut terjadi model heteroskedastisitas atau tidak, maka hasil dari probabilitasnya harus mempunyai nilai signifikansi  $> 0.05$ . Uji *Park Gleyser* dengan jalan mengorelasikan nilai absolut residualnya dengan setiap variabel bebasnya, dipakai peneliti untuk melakukan uji heteroskedastisitas pada studi ini.

#### **3.8.3.3. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Kurniawan, 2014b: 157) Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk membuktikan adanya hubungan yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linier berganda. Model dapat dikatakan terbebas dari

multikolinieritas apabila nilai VIF tidak lebih kecil dibanding 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.1.

### 3.8.4. Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Analisis regresi linear digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat (Sanusi, 2011: 134). Adapun persamaan regresi linear berganda dapat disusun, antara lain:

#### **Rumus 3.5.**Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

**Sumber:** (Sanusi, 2011: 135)

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Komunikasi

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = *Error disturbance*



#### 3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) melakukan pengukuran menurut (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yakni memberi persentase variasi total pada variabel (Y) yang hanya akan dijelaskan oleh satu variabel independen (X). R lebih jauh merupakan koefisien korelasi yang akan menjelaskan keeratan tersebut, R ialah koefisien korelasi majemuk yang melakukan pengukuran seberapa tinggi tingkat hubungan variabel dependen (Y) dengan seluruh variabel bebas yang memberi penjelasan secara simultan dan nilainya senantiasa positif (Sanusi, 2012: 136).

Menurut yang dikemukakan oleh (Hermawan & Amirullah, 2016: 143) besarnya Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) seringkali dipakai sebagai acuan untuk melihat ketepatan *fitting* regresi yang kita lakukan. Semakin besar (maksimal 100%) nilai tersebut akan semakin tepat garis (makna geometris) regresi dengan fakta empiris. Namun demikian seringkali muncul pertanyaan, bagaimana membuktikan bahwa itu betul-betul *fit*. Pertanyaan itu muncul karena anggapan atas konsep tentang koefisien determinasi dipandang sebagai besarnya variasi yang bisa menjelaskan satu variabel dengan variabel lainya. Dengan kata lain koefisien determinasi lebih dipandang sebagai suatu variabel naik atau turun akan berdampak pada naik atau turunnya variabel yang lainya.

### 3.9. Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2011: 144) menjelaskan bahwa pengujian ini memiliki kesamaan pada pengujian signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang berkaitan dengan pernyataan hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan dua metode yakni Uji f dan Uji t.

### 3.9.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik T diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y) (Sanusi, 2012: 139). Rumusnya sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3.6.** Uji t

**Sumber:** (Sugiyono, 2012: 178)

Keterangan:

t = Nilai uji t hitung yang akan dibanding dengan t tabel

r = Koefisien korelasi

r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

### 3.9.2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sanusi, 2012: 137) tujuan dari uji F atau simultan ialah untuk menguji signifikan semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut rumus untuk mencari Uji F, antara lain:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

**Rumus 3.7.** Uji F

**Sumber:** (Sanusi, 2012: 137)

Keterangan:

F = nilai uji F hitung yang akan dibanding dengan F tabel

R<sup>2</sup> = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah komunikasi dan kerjasama kelompok

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $sig \alpha 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak berarti keseluruhan variabel disiplin kerja dan komunikasi secara simultan punya signifikansi pengaruh pada variabel kinerja karyawan sehingga model regresi dinyatakan layak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $sig \alpha 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima berarti seluruh variabel disiplin kerja dan komunikasi secara simultan tidak punya signifikansi pengaruh pada variabel kinerja karyawan sehingga modelnya dinyatakan tidak layak.



---

**Universitas Putera Batam**