

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RS AWAL BROS BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Novani Shadilla Mahendra

180910170

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

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RS AWAL BROS BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh:

**Novani Shadilla Mahendra
180910170**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Novani Shadilla Mahendra

Npm : 180910170

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Awal Bros Batam.

Adalah hasil karya saya 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 didalam 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, 10 Januari 2022



Novani Shadilla Mahendra

180910170

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RS AWAL BROS BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh:

**Novani Shadilla Mahendra
180910170**

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

Batam, 10 Januari 2022



**Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak untuk menjalankan perusahaan dan sebagai asset yang mana untuk keberlangsungan hidup perusahaan baik jangka pendek maupun jangka Panjang. Semua perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mencapai sebuah keuntungan dan memiliki resiko kerugian yang sangat kecil. Agar tujuan itu tercapai, sebuah perusahaan harus memaksimalkan dalam penggunaan faktor produksi maupun non produksi yang mana diantara faktor tersebut yaitu modal, tenaga kerja, skill pekerja, teknologi dan faktor lainnya. Dari semua faktor tersebut adalah penting tapi yang paling utama adalah sumber daya manusianya yaitu pekerja jika tidak ada pekerja maka tidak ada yang akan menjalankan perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Aplikasi yang digunakan untuk membantu dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25. Sampel yang dipergunakan sebanyak 241 responden dengan sistem random sampling. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai berdistribusi normal, yang mana variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedasitas. Hasil uji t menunjukkan hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sementara itu untuk hasil uji f secara simultan menyatakan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Human resources are factors that need to be considered by a company. Human resources are a driving tool to run the company and as an asset which is for the survival of the company, both in the short and long term. All companies must have the same goal, namely to achieve a profit and have a very small risk of loss. In order for that goal to be achieved, a company must maximize the use of production and non-production factors, which among these factors are capital, labor, worker skills, technology and other factors. Of all these factors, it is important but the most important is human resources, namely workers, if there are no workers, no one will run the company. This research uses a descriptive research design with a quantitative approach. The application used to assist in this research is SPSS version 25. The sample used is 241 respondents with a random sampling system. Data collection is done by distributing questionnaires. Based on the results of statistical tests, it is known that the variables of communication, work discipline, work motivation and employee performance are normally distributed, in which the independent variables do not occur multicollinearity and heteroscedasticity. The results of the t test show that the communication variable has a positive and significant effect on employee performance, the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, and the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the results of the f test simultaneously state that the variables of communication, work discipline and work motivation have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Communication, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Terimakasih Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, 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. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahanhati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak selaku Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Ibu Hikmah, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu, saran dan motivasi kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
7. Kepada HRD RS Awal Bros Batam, serta seluruh staff RS Awal Bros Batam yang telah memberikan izin penelitian dan turut membantu dalam penelitian ini.
8. Narasumber penulis dalam melakukan penelitian ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Kepada kedua orang tua penulis banggakan bapak Mahyudi dan ibu Almh. Sopiah Hairani, atas doa yang diberikan dan dukungan yang selama ini menjadi

penyemangat penulis untuk menyelesaikan studi, serta saudara kandung Uchi Anggraini Mahendra yang penulis sayangi, dan tidak lupa kepada seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan doa untuk selalu semangat dan tidak putus asa dalam meraih cita-cita.

10. Kepada Jiang Wong yang banyak memberikan dukungan, doa dan cinta agar penulis senantiasa semangat untuk menyelesaikan studi.
11. Kepada teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam khususnya Program Studi Manajemen 2018 yang memberikan motivasi, saran dan saling membantu dalam melakukan penelitian dan memberikan banyak kenangan selama perkuliahan dan pada saat bimbingan.
12. Kepada sahabat terdekat saya Agustina, Citra Dwi Astuti, Farida Nurjanah, Febrizal, Febryanda Prasetya, Fane Faskah Gulo, Nadia Dwi Putri yang telah membantu baik secara langsung dan tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi, serta selalu memberikan dukungan dan doa.
13. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Batam, 10 Januari 2022



Novani Shadilla Mahendra



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teori	12
2.1.1 Komunikasi	12
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi	12
2.1.1.2 Jenis-Jenis Komunikasi	13
2.1.1.3 Fungsi Komunikasi	13
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	14
2.1.1.5 Indikator Komunikasi.....	14
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.3 Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.2 Teori-Teori Motivasi Kerja	18
2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	18
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja	20
2.1.4 Kinerja Karyawan	22
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.1.4.2 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan	22
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23

2.1.4.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.2	Penelitian Terdahulu	24
2.3	Kerangka Berpikir.....	27
2.3.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.4	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.4	Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Sifat Penelitian	31
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	31
3.3.1	Lokasi Penelitian	31
3.3.2	Periode Penelitian.....	31
3.4	Populasi dan Sampel	32
3.4.1	Populasi	32
3.4.2	Sampel.....	32
3.4.3	Teknik Sampling	33
3.5	Sumber Data.....	34
3.6	Metode Pengumpulan Data	34
3.7	Operasional Variabel Penelitian.....	35
3.7.1	Variabel Independen	35
3.7.2	Varibael Dependen	35
3.8	Metode Analisis Data	39
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	39
3.8.2	Uji Kualitas Data	40
3.8.2.1	Uji Validitas Data.....	40
3.8.2.2	Uji Reabilitas Data	42
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	43
3.8.3.1	Uji Normalitas	43
3.8.3.2	Uji Heteroskedasitas.....	43
3.8.3.3	Uji Multikolinearitas	44
3.8.4	Uji Pengaruh.....	44
3.8.4.1	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.8.4.2	Analisis Koefisien Dterminasi (R ²)	44
3.9	Uji Hipotesis.....	45
3.9.1	Uji t (Parsial)	45
3.9.2	Uji f (Simultasn).....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1	Sejarah Singkar RS Awal Bros Batam	47
4.1.2	Visi dan Misi RS Awal Bros Batam.....	47
4.2	Deskripsi Karesteristik Responden	48
4.2.1	Profil Responden	48
4.2.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48

4.2.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.2.1.3 Profil Responden Berdasarkan Unit.....	49
4.2.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	51
4.3.1 Analisis Deskripsi	51
4.3.1.1 Variabel Komunikasi (X_1).....	51
4.3.1.2 Variabel Disiplin Kerja (X_2)	52
4.3.1.3 Variabel Motivasi Kerja (X_3).....	53
4.3.1.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
4.4 Analisis Data	56
4.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.1.1 Hasil Uji Normalitas.....	56
4.4.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas	58
4.4.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
4.4.2 Hasil Uji Pengaruh	60
4.4.2.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	60
4.4.2.2 Hasil Koefisien Determinan (R^2)	61
4.5 Pengujian Hipotesis.....	62
4.5.1 Uji t (Parsial)	62
4.5.2 Uji f (Simultan)	63
4.6 Pembahasan.....	64
4.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.6.4 Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	66
4.7.1 Implikasi Teoritis	66
4.7.2 Implikasi Praktis.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1 Simpulan	68
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Histogram	56
Gambar 4.2 <i>Normal P-Plot Regression Standadized</i>	57

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1.1 Daftar Absensi Karyawan RS Awal Bros Batam 2021	6
Table 1.2 Daftar Produktivitas Karyawan RS Awal Bros Batam 2021	7
Table 3.1 Jadwal Penelitian	32
Tabel 3.2 Skala Likert	35
Tabel 3.3 Operasional Variabel	35
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas 241 Responden	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas 241 Responden.....	43
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Unit.....	49
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Komunikasi (X_1)	51
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja (X_2)	52
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja (X_3)	54
Tabel 4.8 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Simornov</i>	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	61
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial).....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji f (Simultan)	63

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	32
Rumus 3.2 Rentang Skala	39
Rumus 3.3 <i>Pearson Product Moment</i>	40
Rumus 3.4 <i>Reabilitas Crounbach Alpha</i>	42
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda.....	44
Rumus 3.7 Uji t	45
Rumus 3.8 Uji f.....	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan pasti mempunyai sumber daya manusia sebagai aset yang berharga untuk perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sebuah variabel dimana secara langsung terkait dengan melakukan latihan-latihan hierarkis dan memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan untuk memperoleh sebuah tujuan dan keberlangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Demi mencapai tujuan itu sebuah organisasi atau perusahaan berperan penting dalam memilih faktor-faktor yang mendukung yakni keterampilan tenaga kerja, skill, teknologi, sumber daya alam dan faktor lain yang mendukung. Faktor yang paling terpenting salah satunya adalah tenaga kerja, karena dalam menjalankan sebuah perusahaan menggunakan teknologi.

Teknologi tidak akan beroperasi jika tidak dijalankan oleh manusia, akan tetapi teknologi dan manusia harus saling kompleks, yang mana jika teknologi yang ideal tidak ditopang oleh pekerja yang spesialis dibidangnya maka tidak akan bisa menjalankan aktivitas dengan baik. Di masa sekarang yang mengedepankan teknologi dan ilmu pengetahuan yang mana akan berdampak dalam perubahan gaya hidup manusia. Inilah yang mendasari sebuah perusahaan dalam menjalankan setiap sistemnya. Maka dari itu setiap perusahaan mengarahkan seluruh kekuatan dan potensi sumber daya yang ada untuk meningkatkan sistem kemampuan manusia itu sendiri dan keberlangsungan hidup perusahaan di kemudian hari. Yang perlu

diperhatikan adalah peningkatan kapasitas dan sifat sumber daya manusia agar bisa melakukan eksekusi representative yang sangat bagus.

Demikian perlu adanya sumber daya manusia yang unggul untuk meningkatkan kemampuan serta mewujudkan tujuan perusahaan. Keunggulan sumber daya manusia dapat membuat pondasi yang kokoh untuk bersaing dalam dunia bisnis. Untuk menciptakan sumber daya yang unggul diperlukan berbagai bidang yang mendukung, contohnya yaitu komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan yang akan dibahas.

Komunikasi yang efektif di dalam sebuah organisasi akan memudahkan semua orang menyelesaikan tugas yang menjadi kewajiban mereka (Fachrezi & Khair, 2020). Komunikasi merupakan suatu sarana yang digunakan untuk mengontrol, mengetahui setiap pekerjaan. Adanya komunikasi sebagai bentuk interaksi kita kepada orang disekitar, komunikasi juga harus sesuai atau tempat sasaran dengan demikian komunikasi dapat berjalan sesuai perintah dan keadaan. Komunikasi sesuai akan berpengaruh terhadap potensi kinerja karyawan, bagaimana karyawan tersebut menerima komunikasi itu sebagai pemberi semangatnya untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya dan juga perusahaannya.

Sutrisno (2020) mengemukakan disiplin ialah sikap kemauan serta keinginan seorang individu untuk menaati dan tunduk pada standar norma yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Rivai dalam (Ambarita *et al.*, 2018) disiplin ialah alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahannya sehingga memiliki kemauan dalam mengubah tingkah laku dan juga untuk upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kemampuan seorang menaati seluruh standar yang

terdapat pada perusahaan serta kebiasaan atau norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja untuk mengoptimalkan produktifitas setiap pekerja untuk selalu menghargai waktu. Adanya disiplin kerja untuk mengarahkan setiap sistem di perusahaan agar berjalan sesuai standar perusahaan sebagaimana mestinya. Selain dari disiplin kerja motivasi juga berpengaruh pada kinerja. Setiap pekerja tentunya harus memprioritaskan kedisiplinan dalam pekerjaannya, Karena itu merupakan salah satu tanggungjawab seorang karyawan.

Kedisiplinan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Ini juga yang mendasari apakah produktifitas di suatu perusahaan itu berjalan sesuai rencana atau tidak. Jika banyak karyawan yang tidak disiplin waktu maka akan berakibat pada produktifitas kerja karena akan berjalan lambat. Motivasi juga memiliki peran yang sama pentingnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Kata lain dari motivasi ialah “movere” yang berarti penggerak juga bisa disebut sebagai dorongan. Motivasi ialah rangsangan kemauan (want) yang menjadi pendorong keinginan seorang individu untuk bekerja, maka setiap konsep memiliki suatu tujuan yang akan diraih. Menurut Hasibuan (Ningtyas *et al.*, 2018) motivasi mempersoalkan dengan cara apa mendorong semangat kerja karyawan, supaya para karyawan memiliki rasa kerja keras dengan mengupayakan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan kemampuan atau kekuatan yang datang dari dalam atau luar diri seseorang untuk membantu mencapai apa yang diharapkan dari suatu tujuan tertentu, motivasi dapat disimpulkan bagaimana atasan mempengaruhi proses karyawan untuk melakukan aktivitas serta mengerjakan tanggungjawabnya

sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh atasan dan perusahaan. Keinginan individu untuk mencapai tujuannya mempengaruhi perilakunya. Motivasi dapat menjadi komponen pendorong dengan tujuan bahwa seseorang perlu melakukan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan mereka (Supriandi & Simanjuntak, 2020).

Saat karyawan sudah termotivasi maka mereka akan memiliki energi dan semangat untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya jika seorang karyawan sulit untuk termotivasi maka akan mengakibatkan kinerja yang menurun sehingga segala sesuatu hal yang dilakukan akan tidak tepat waktu dan menghambat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang telah bekerja dengan teratur dan baik sesuai sistem perusahaan akan berdampak positif terhadap profit perusahaan. Dalam hal ini karyawan merupakan faktor utama untuk memastikan apakah gagal atau berhasil suatu perusahaan dalam meraih tujuan yang telah direncanakan. Oleh sebab itu, kinerja setiap karyawan perlu diperhatikan oleh masing-masing pemimpin, karena seandainya kinerja karyawan berkurang maka akan berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian oleh sekelompok orang atau individu dari sisi kualitas dan volume dalam menyelesaikan setiap komitmen mendasar dan menunjukkan tugas dan kapasitas sesuai tolak ukur tergantung pada klasifikasi dan batas tertentu yang telah dikendalikan oleh pihak administrasi atau pemimpin (Willson & Hikmah, 2020).

Rumah Sakit Awal Bros beramat di Jl. Gajah Mada No. Kav. 1, Baloi Indah, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29422, Merupakan salah satu grup rumah sakit di Indonesia, dan saat ini terdapat 18 rumah sakit cabang yang

tersebar di kota-kota besar di Indonesia. Pemikiran yang mendasari berdirinya RS Awal Bros ini dari keinginan Almarhum. H. Awaloeddin tertarik untuk berkontribusi dalam pengembangan dan peningkatan pelayanan medis di Indonesia. Pada tanggal 29 Agustus 1998, Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru dibuka untuk pertama kalinya, dirancang oleh Ir. H. Arfan Awaloeddin, MARS. Seperti rumah sakit lainnya, Rumah Sakit Awal Bros Batam menawarkan fasilitas medis lengkap yang meliputi ruang gawat darurat, laboratorium, apotek, radiologi, hemodialisis, rehabilitasi dan lainnya. Semua fasilitas ini digunakan untuk segala macam kebutuhan yang mungkin dimiliki pasien.

Dalam sebuah perusahaan pasti tidak luput dari yang namanya masalah komunikasi, kedisiplinan dan motivasi tidak dipungkiri begitu juga dengan RS Awal Bros Batam. Komunikasi sangat berperan penting dalam proses keberlangsungan pekerjaan setiap karyawan. Komunikasi yang terjadi di RS Awal Bros Batam terdapat beberapa kendala, mulai dari sesama karyawan dan juga komunikasi ke atasan. Ini karena ada banyak proses yang terjadi untuk mendapatkan informasi. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menghambat proses kerja.

Tidak hanya kehadiran karyawan yang akan berpengaruh pada output harian yang dihasilkan. Dengan demikian manajemen senantiasa memantau ketidakhadiran karyawan, terlepas dari yang hadir, absen, tanpa keterangan (alpa), sakit, hingga yang cuti. Kebijakan manajemen untuk karyawan yang sakit diwajibkan melampirkan surat keterangan *Medical Certificate* (MC) dari klinik atau rumah sakit yang telah ditentukan oleh pihak manajemen. Sementara untuk karyawan yang tidak hadir tanpa informasi ke pihak tertentu maka absensi

karyawan tersebut menjadi tanpa keterangan (Alpa). untuk karyawan yang cuti biasanya sudah terjadwal disistem RS Awal Bros Batam dengan mengajukan cuti terlebih dahulu paling lambat sebulan sebelum cuti dimulai dan absensi cuti akan di muat dalam keterangan cuti tahunan (*Annual Leave*).

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan RS Awal Bros Batam 2021

BULAN	Daftar Absensi Karyawan 2021				
	Jumlah			TOTAL	Presentase
	Absen	Hari Kerja	Karyawan		
Mei	271	23	585	13455	2,01%
Juni	847	24	595	14280	5,93%
Juli	1175	25	605	15125	7,77%
Agustus	834	25	608	15200	5,49%
September	161	26	607	15782	1,02%
Oktober	32	26	607	15782	0,20%

Sumber Data: SDM RS Awal Bros Batam, 2021

Dari tabel diatas, terlihat absensi karyawan di RS Awal Bros Batam bersifat fluktuatif. Tingkat absensi yang representative dihitung dengan rumus, yaitu:
 Tingkat absensi = Jumlah absensi : Total (jumlah hari kerja x karyawan) x 100%
 Tingkat absensi karyawan. presentase terburuk bisa dilihat pada bulan Juli sebesar 7,77% ini dikarenakan 168 karyawan sudah termasuk sakit berjumlah 165 kasus dan cuti sebanyak 3 kasus. Sementara pada bulan Oktober presentase absensi yang paling baik disbanding dengan 5 bulan lainnya yakni sebesar 0,20% dengan jumlah absensi 22 kasus.

Pada bulan Juli mengalami peningkatan absensi karena disebabkan oleh naiknya jumlah pasien yang mana merupakan dampak dari penyebaran COVID-19 yang mengakibatkan karyawan mengalami peningkatan jumlah jam kerja yang mana tidak biasa dan seiring berjalannya waktu dan penurunan dari jumlah pasien berdampak baik bagi absensi karyawan yang mana mengalami penurunan yang bisa dibilang cukup signifikan. Walaupun wabah COVID-19 tengah melanda dan menjadikan jam kerja setiap karyawan di RS Awal Bros Batam bertambah, tapi tidak terlalu berdampak buruk terhadap motivasi setiap karyawan untuk bekerja hal ini dibuktikan bahwa setiap bulannya produktivitas karyawan dapat mencapai target.

Tabel 1.2 Tabel Kinerja Karyawan RS Awal Bros Batam 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase Kinerja
Mei	585	97,99%
Juni	595	94,07%
Juli	605	92,23%
Agustus	608	94,51%
September	607	98,98%
Oktober	607	99,80%

Sumber Data: SDM RS Awal Bros Batam, 2021

Berdasarkan table diatas pada bulan Juli mengalami penurunan yang mana memperoleh presentasi sebesar 92,23% hal ini terjadi karena banyak karyawan yang absen mulai dari MC cuti dan lainnya. Pada bulan Oktober mengalami peningkatan yaitu sebesar 99,80%, dibulan ini jumlah karyawan yang absen sangat sedikit dan produktivitas karyawan meningkat tajam. Tapi untuk bulan Juni dan Agustus juga mengalami penurunan yaitu sebesar 94,07% dan 94,51% yang mana

keduanya juga kurang dari 95%. Turunnya produktivitas karyawan pada bulan Juni hingga Agustus dikarenakan jumlah absensi yang sangat banyak dan juga terdapat masalah mengenai komunikasi dan penyampaian informasi yang sangat sulit untuk diperoleh karena harus melalui banyak proses sehingga pekerjaan tertunda. Dari latar belakang permasalahan tersebut, penulis memiliki ketertarikan dalam mengangkat tema penelitian berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS AWAL BROS BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah peneliti menguraikan latar belakang, berikut permasalahan yang dapat peneliti identifikasi adalah:

1. Komunikasi antara pemimpin dan karyawan kurang baik, menimbulkan kesalahpahaman kerja sesama karyawan
2. Disiplin kerja karyawan yang cukup menurun karena banyaknya karyawan yang absen baik itu sakit, alpa atau cuti yang telah ditetapkan.
3. Pekerjaan tertunda akibat wabah Covid-19 yang masih berlangsung, disamping kurangnya motivasi karyawan.
4. Kinerja karyawan yang masih dikategorikan belum optimal diberbagai unit yang membuat pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti akan mempersempit masalah agar dapat lebih fokus pada pokok bahasan yang terdapat dalam judul. Dibawah ini adalah batasan masalah yang diidentifikasi oleh peneliti.

1. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada variabel komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang digunakan sebagai pokok bahasan penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam?
4. Apakah Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas dan batasan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat memberikan bahan pemikiran untuk penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi topik yang lebih rinci yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memahami dan memperluas informasi dan pengalaman penulis dalam bidang komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, dan yang berkaitan dengan manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan dengan mengambil langkah dan keputusan yang tepat untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, manfaat dan kontribusi bagi peneliti lain di masa yang akan datang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dimaksudkan sebagai bahan bacaan atau referensi bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Di dalam kehidupan tidak terlepas dari kegiatan berkomunikasi, karena berkomunikasi ialah hal penting untuk menyampaikan maksud dan tujuan terhadap suatu hal yang ingin disampaikan atau diketahui. Komunikasi dapat dilihat dari semua aspek kegiatan manusia mulai dari awal pagi sampai malam harinya. Untuk hal itulah dibutuhkan komunikasi baik secara verbal ataupun menggunakan komunikasi nonverbal. Mangkunegara (2018) mengatakan komunikasi merupakan suatu cara pemindahan suatu informasi, pemikiran, pemahaman dari pihak pertama ke pihak lainnya dengan tujuan agar pihak tersebut dapat menginterpretasikan seperti tujuan yang diharapkan.

Menurut Iman dan Siswandi dalam (Ginting, 2018) Komunikasi yang efektif dan cakap memiliki arti penting bagi dewan dalam menyelesaikan kapasitasnya untuk merancang, menyusun, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengelola semua pameran resmi. Dalam Penelitiannya Dewi mengatakan bahwa pada dasarnya komunikasi bisa dilihat secara fundamental dari perspektif yang berbeda, jika dilihat sebagai suatu proses, komunikasi adalah proses mengirim serta menerima informasi yang berjalan sesuai arah. Secara simbolis, komunikasi menggunakan symbol yang berbeda yang dikomunikasikan secara nonverbal (gerak

tubuh, ekspresi dan isyarat) sedangkan secara verbal (lisan atau tulisan), (Ambarita et al., 2018). Dari penjelasan beberapa para ahli tersebut bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai siklus dimana individu atau sekelompok membuat dan menggunakannya untuk berbagai informasi agar saling terhubung dengan lingkungan disekelilingnya.

Dalam suatu organisasi komunikasi yang digunakan sangat kompleks dibandingkan komunikasi yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi dalam sebuah perusahaan merupakan komunikasi bisnis yang didalamnya menggunakan komunikasi secara internal dengan verbal maupun nonverbal.

2.1.1.2 Jenis-jenis Komunikasi

Menurut Irwansyah dalam bukunya (komunikasi bisnis, 2017) jenis-jenis komunikasi ada dua, yaitu:

1. Komunikasi Verbal

Jenis komunikasi ini banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari untuk menyampaikan pesan tertentu kepada berbagai pihak secara tertulis atau lisan.

2. Komunikasi Nonverbal

Jenis komunikasi yang menggunakan bahasa tubuh, gerakan tubuh sebagai alat untuk berkomunikasi.

2.1.1.3 Fungsi Komunikasi

Menurut Sopiah dalam (Wandi *et al.*, 2019) Dalam sebuah organisasi diperlukan komunikasi, agar tujuan dari organisasi tersebut dapat terwujud. Berikut merupakan fungsi dari komunikasi:

1. Komunikasi berperan penting dalam mengungkapkan emosi.

2. komunikasi berfungsi sebagai pengatur perilaku organisasi.
3. Komunikasi berfungsi untuk menciptakan inspirasi para karyawan.
4. Komunikasi berperan sebagai suatu tinjauan dalam mengambil sebuah kesepakatan bahwa sekelompok orang perlu mencapai keputusan dengan menyajikan data untuk mengevaluasi pilihan lain.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Mangkunegara (2018) terdapat dua faktor yang mempengaruhi komunikasi:

1. Faktor dari sender atau komunikator yaitu:
 - a. Kemampuan
 - b. Tingkah laku
 - c. Pengetahuan
 - d. Saluran yang digunakan.
2. Faktor Dari Receiver yaitu:
 - a. Keahlian
 - b. Perilaku
 - c. Pengetahuan
 - d. Media komunikasi.

2.1.1.5 Indikator Komunikasi

Menurut Purwanto (2019) untuk dapat berkomunikasi secara efektif, maka terdapat indikator yang mempengaruhinya, ialah:

1. Ketepatan
2. Persepsi
3. Pengendalian

4. Kredibilitas
5. Keharmonisan

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja tidak hanya mendominasi masalah peraturan dan hukum yang diterapkan oleh perusahaan. Karena pada dasarnya perilaku disiplin kerja akan terbentuk dengan sendirinya saat karyawan dan manajemen perusahaan memiliki rasa kepercayaan yang selaras. Ini akan menegakkan tujuan dari disiplin kerja yang bermaksud untuk membangun tempat kerja yang nyaman dan tetap pada jalur yang sama untuk pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik akan merimbaskan kepada system kerja yang tersusun rapi sesuai dengan system dan tujuan yang ada.

Disiplin menurut Waridin dan Masrukhin (Arda, 2017) sebagai keadaan yang ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas yang ditujukan oleh standar untuk membantupeningkatan kinerja. Siagian dalam (Shinta & Siagian, 2020) mengemukakan disiplin kerja ialah metode yang diterapkan oleh pemimpin agar dapat berinteraksi dengan karyawannya yang dengan demikian dapat mengubah perilaku pekerjanya, dengan maksud adanya peningkatan pengendalian diri untuk bisa mengikuti peraturan yang berlaku pada disuatu organisasi.

Sedangkan menurut Fahmi (2018), kedisiplinan merupakan tingkat konsistensi dan kepatuhan terhadap standar yang sesuai dan telah ditetapkan dalam kedisiplin tersebut. Dari beberapa pendapat sebelumnya, maka kesimpulannya adalah bahwa disiplin kerja merupakan suatu aturan yang berlandaskan pada kepatuhan dan ketaatan yang dibuat oleh pemimpin untuk mendukung pelaksanaan

tugas atau kewajiban agar sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan serta harus dipatuhi oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Handoko berpendapat bahwa ada dua jenis disiplin:

1. Disiplin Preventif, aktifitas untuk mendorong karyawan mematuhi Seluruh prinsip dan peraturan, dengan tujuan agar pelanggaran dapat dicegah. Tujuan utamanya adalah untuk memberdayakan pengendalian diri bukan karena adanya paksaan dari manajemen, manajemen memiliki kewajiban untuk membuat disiplin preventif dimana pedoman yang berbeda diketahui dan dipahami. Ketika karyawan tidak tahu akan standar yang harus dicapai, mereka lebih cenderung salah tujuan atau persepsi.
2. Disiplin Korektif, tindakan mengatasi pelanggaran dengan peraturan yang ada, dan upaya menghindari pelanggaran lainnya. Tindakan korektif melalui Tindakan disipliner (Mahrani, 2018).

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2020):

1. Ukuran dalam pemberian kompensasi
2. Kurangnya pemimpin yang bisa dijadikan contoh keteladanan.
3. Tidak ada prinsip khusus yang dapat digunakan sebagai pedoman.
4. Adanya kemauan setiap atasan dalam mengambil keputusan.
5. Tidak ada divisi untuk melakukan pengawasan.
6. Pemimpin kurang dalam memperhatikan para bawahannya.
7. Adanya Tindakan atau kebiasaan yang menengakkan kedisiplinan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Sinambela (2017), mengatakan ada beberapa tingkat disiplin yang dapat diperkirakan dengan menggunakan indikator berikut ini:

1. Fungsi disiplin, penjelasan tentang arah disiplin yang telah dijalani karyawan.
2. Ketaatan terhadap aturan adalah sejauh mana setiap karyawan mematuhi dan tunduk pada aturan yang ada.
3. Konsisten pelaksanaan adalah sikap yang adil pada saat penerapan peraturan perusahaan sehari-hari untuk semua jenjang pekerjaan.
4. Sanksi adanya disiplin adalah pemberian yang tegas jika ada pelanggaran disiplin.
5. Hasil dari penerapan tindakan disipliner yaitu penilaian akhir dari tingkat kehadiran dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ialah komponen yang mempengaruhi antusiasme seorang karyawan untuk berperan aktif dalam pekerjaan. Motivasi penting ditanamkan dalam diri karyawan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja. Moekijat mengemukakan (Lawasi & Triatmanto, 2017) motivasi merupakan pengertian yang berisi instrumen perilaku, alasan atau insentif dalam diri individu untuk memotivasi individu untuk bertindak.

Wibowo (2018) berpendapat bahwa motivasi yaitu mendorong serangkaian proses perilaku manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin termotivasi karyawan, semakin baik kinerja mereka. Dan sebaliknya, jika

motivasi menurun demikian semakin rendah pula kinerjanya. Sementara itu menurut Hasibuan (2019) Motivasi karyawan harusnya mampu menginspirasi seseorang untuk mau bekerja keras, bekerja sama dan menjadi bagian dari segala usahanya untuk mencapai tujuan dan kepuasan.

Dari penjelasan diatas bahwa motivasi ialah suatu bentuk dorongan yang berada di didalam dan di luar diri sendiri yang dapat mensugesti orang disekitar guna dapat bergerak melaksanakan sebuah pekerjaan yg telah ditentukan, serta menyampaikan semangat pada orang lain untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan.

2.1.3.2 Teori-teori Motivasi

Maslow dalam Robbins (Indriyanti, 2017) hipotesisnya menyatakan bahwa pada setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1. Fisiologis: perlindungan, rasa haus, lapar dan kebutuhan materi lainnya.
2. Keamanan: kesejahteraan dan perlindungan baik kerusakan fisik dan mental.
3. Sosial: kepedulian, penerimaan, dan persahabatan.
4. Apresiasi: terdapat dua faktor. Yang pertama adalah faktor eksternal rasa hormat seperti pengakuan orang lain, perhatian dan yang kedua faktor internal seperti harga diri, pengendalian diri dan prestasi.
5. Aktualisasi diri: kesediaan seseorang untuk menindaklanjuti ambisinya, termasuk pertumbuhan, potensi, dan kepuasannya.

2.1.3.3 Jenis-jenis Motivasi

Hasibuan (2019) berpendapat terdapat dua jenis motivasi, diantaranya:

1. Motivasi Positif, termotivasi oleh imbalan berupa hadiah atau lainnya. Dengan hal-hal positif yang seperti itu, akan timbul rasa percaya diri para karyawan untuk jauh lebih baik dalam meningkatkan kinerja mereka, karena secara umum orang lebih menyukai hal yang positif atau yang membawa manfaat.
2. Motivasi Negatif, motivasi ini berupa sanksi yang akan diberikan oleh pemimpin atau yang berhak kepada karyawan yang prestasinya kurang baik atau jika karyawan tersebut telah melakukan kesalahan. Dengan adanya motivasi ini akan membuat para karyawan akan mematuhi peraturan untuk menghindari sanksi tersebut. Namun cara ini menimbulkan efek negative bagi para pekerja.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2020), faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi motivasi:

1. Faktor Internal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu:
 - a. Memiliki rasa untuk bertahan hidup
 - b. Memperoleh apresiasi dari orang lain.
 - c. Adanya keinginan untuk berkuasa
 - d. Keinginan dapat memiliki
 - e. Keinginan untuk dapat diakui oleh orang lain.
2. Faktor Eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu:
 - a. Adanya kompensasi
 - b. Kepemimpinan yang baik
 - c. Keadaan lingkungan kerja.

- d. Tanggung jawan dan status
- e. Jaminan pekerjaan
- f. Peraturan-peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi si pekerja.

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Menurut Sunyoto ada beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Penghargaan

Dalam memberikan motivasi tidak hanya dari dorongan semata, tetapi bisa dalam meberikan berupa apresiasi atas kinernya, pengakuan atas keterampilannya atau hal yang berdampak positif untuk dirinya. Apresiasi atau penghargaan ini merupakan faktor kebutuhan untuk bisa mengatasi sebuah tanggung jawab dimana telah dibebankan kepadanya untuk dapat dihadapi.

2. Prestasi Kerja

kemajuan karir setiap orang dilihat dari seluruh prestasi dari hasil kerjanya dalam menyelesaikan tuggungjawab. Tidak adanya prestasi yang bagus, sulit untuk seorang karyawan dapat diusulkan untuk dipromosikan.

3. Keberhasilan dalam bekerja

Prestasi dalam pekerjaan akan membangkitkan semangat pekerja untuk dapat leih giat agar mengerjakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh atasan. Pencapaian itu, akan membawa perasaan bahagia dan bangga terhadap diri sendiri yang mana dapat mempertanggung jawabkan atas apa yang menjadi kewajibannya. Oleh sebab itu perusahaan akan semakin percaya untuk dapat mempertahankan karyawan tersebut untuk berada dalam lingkungan pekerjaan itu.

4. Promosi

Kemajuan adalah kemauan seorang pekerja untuk tugas yang lebih tinggi, baik sejauh kewajiban yang tinggi juga, kebanggaan atas status yang lebih tinggi, kemampuan yang lebih baik, serta adanya kenaikan upah atau gaji. Waktu, tempat dan syarat yang lainnya merupakan suatu yang dinamakan “pekerjaan yang lebih baik”, saat seorang pekerja dipromosikan jabatannya, mulailah akan mempunyai tanggungjawab yang lebih berat dari pekerjaan yang sebelumnya. Saat promosi tidak sesuai dengan tanggungjawab dan juga kenaikan gaji ini berarti bukan yang dinamakan promosi.

5. Pengakuan

Adanya pengakuan atas kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam suatu pekerjaan adalah suatu keharusan bagi pemimpin dalam sebuah perusahaan. Adanya pengakuan sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena akan mendorong karyawan tersebut agar bekerja lebih baik dan berprestasi dalam bidang pekerjaan.

6. Pekerjaan itu sendiri

Telah ditegaskan bahwa akhirnya kewajiban dalam pengembangan karir seseorang terletak pada karyawan itu sendiri. semua pihak berupa pimpinan, rekan kerja hanya sebagai memberikan dorongan. Maka semua tergantung karyawan itu sendiri hendak lebih mengembangkan diri sendiri atau tetap berada diposisi tersebut atau jauh lebih menurun (Sembiring, 2020).

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (2018), kinerja berupa prestasi kinerja seseorang. kinerja merupakan hasil dari mutu serta kuantitas kerja karyawan dalam memenuhi komitmennya terhadap kewajiban yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan dampak lanjutan dari perbandingan kerja karyawan dengan tetap berpegang pada pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Indriyanti (2017).

Menurut Wibowo (2012) Kinerja berupa hasil kerja yang berkaitan dengan strategi perusahaan, loyalitas konsumen dan kontribusi terhadap perekonomian. Maka disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan konsekuensi dari serangkaian pekerjaan yang dilakukan karyawan, melalui kewajiban dan tugasnya sesuai ketentuan standar perusahaan.

2.1.4.2 Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) jenis kriteria kinerja karyawan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Kinerja berdasarkan Sifat

Kriteria kinerja karyawan ini berpusat kepada karakteristik seorang pekerja. Yang mengarah ke sifat dari setiap pekerja dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Keterampilan, kemampuan serta pengetahuannya dalam mengerjakan sebuah tanggung jawab maka dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Instrumen yang sudah dirancang untuk mengukur kinerja karyawan yang berhubungan dengan kepribadian pekerja, tidak mengarah pada

tujuan kinerja. Hubungan antara karakter pekerja dan kinerja sering kali meningkat dan kadang juga menurun drastis.

2. Kinerja berdasarkan perilaku

Kriteria ini menjelaskan tentang suatu pekerjaan diselesaikan dengan baik. Misalnya, bagaimana karyawan toko dapat membuat pelanggan merasa senang. Maka penting adanya sebuah patokan bagi karyawan untuk dilakukan.

3. Kinerja berdasarkan hasil

kriteria semacam ini berkaitan dengan tujuan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan diperkirakan dengan tepat. Estimasi dibuat dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya, Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, bukan pekerjaan yang tidak mereka lakukan.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Gibson dalam (Kurniasari, 2018) mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Pribadi, meliputi: pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaan, faktor demografi dan tingkat sosial ekonomi
2. Psikologis, terdiri dari: sudut pandang pekerjaan, kepribadian, dan lainnya.
3. Organisasi, meliputi: struktur organisasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya lainnya.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2018) mengatakan erdapat lima indikator yang mempengaruhi kinerja, meliputi:

1. Kemandirian, merupakan suatu tingkatan karyawan yang dapat menjalankan fungsi komitmen kerjanya. Adalah tingkat dimana para pekerja memiliki komitmen akan tanggung jawab kepada perusahaan.
2. Ketepatan Waktu, tingkat aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, menggunakan hasil dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.
3. Efektivitas, penggunaan secara maksimal sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, material) dalam rangka meningkatkan hasil untuk setiap devisinya.
4. Kualitas, indikator ini diukur melalui integritas pekerja yakni dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan, keterampilan dan kemampuan.
5. Kuantitas, hal ini dinyatakan dengan jumlah siklus kegiatan, jumlah unit, kapasitas total dan sebagainya.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Ningtyas *et al.*, 2018) ,tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi. Metode digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Indriyanti, 2017), tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. Teknik Analisis data menggunakan *stratified proportional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan tentang etos kerja Islami.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Daulay & Hikmah, 2020), mengenai Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses mandiri di Kota Batam.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Lawasi & Triatmanto, 2017), mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Yang mana hasil menunjukkan mengenai uji regresi linier berganda, maka diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah variabel komunikasi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017), tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Penelitian ini menggunakan metode definisi operasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Supriandi & Simanjuntak, 2020), mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi. Metode penelitiannya adalah Langkah yang relevan dan terorganisir yang memakai alat analisis berupa SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020), terkait Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.
8. Penelitian ini dilakukan oleh (Wijaya & Johanes, 2019), tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Transtar Abadi Medan. Metode yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan.
9. Penelitian ini dilakukan oleh (Shinta & Siagian, 2020), mengenai Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan peneliti ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi,

Disiplin kerja, Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dapat dipahami berupa rangkaian pemindahan gagasan yang menggabungkan satu bagian dengan bagian lainnya, secara lisan maupun tulisan untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi ialah suatu metode untuk menyampaikan suatu pesan dalam bentuk struktur atau teknik penyampaian yang dapat diatur sedemikian rupa agar dapat diperoleh makna dari pesan itu sendiri, setelah itu terjadi pertukaran pesan secara verbal dan nonverbal. Komunikasi ini memungkinkan untuk mengubah perilaku individu (untuk diri sendiri atau orang lain), (Lawasi & Triatmanto, 2017).

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ialah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang tergantung pada konsistensi saat menjalankan pekerjaan sesuai dengan situasi dan kondisi. Kedisiplinan merupakan faktor penting di organisasi. Karena ini merupakan faktor penting, maka bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan, semakin meningkat kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Sebagai aturan, disiplin tinggi jika karyawan masuk dan pulang sesuai jadwal, dapat melakukan pekerjaan dengan benar dan menerapkan semua aturan dan standar organisasi yang berlaku (Arda, 2017).

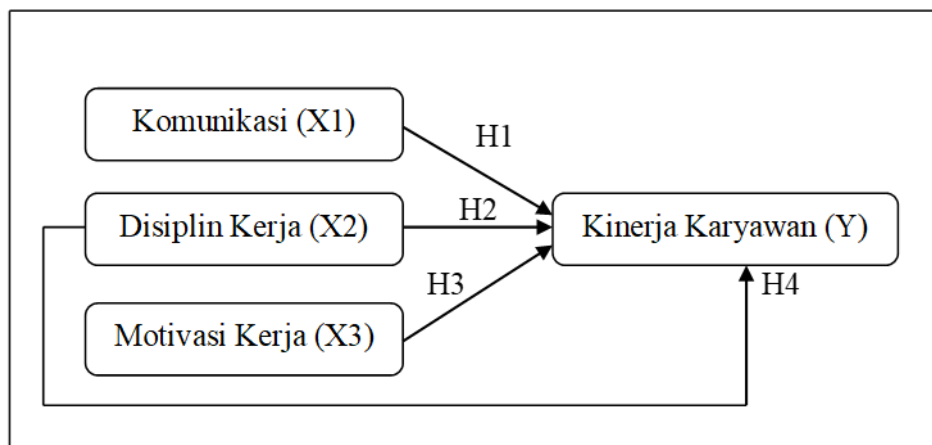
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri untuk memberikan energi positif untuk melakukan pekerjaan guna tercapainya tujuan yang ditentukan. Motivasi ialah sekumpulan kekuatan baik dari internal maupaun eksternal pada diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai tindakan dengan intensitas dan durasi tertentu (Astria, 2018).

2.3.4 Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan dampak lanjutan dari perbandingan kerja karyawan dengan tetap berpegang pada pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Indriyanti (2017).

Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Sumber: (Indriyanti, 2017)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara dan kebenarannya harus diketahui, sehubungan dengan masalah yang diajukan dan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis pada penelitian yaitu:

H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Awal Bros Batam.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Awal Bros Batam.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Awal Bros Batam.

H4 : Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Awal Bros Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif, yang meliputi penentuan pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono (2020) Metode penelitian kuantitatif dipahami sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme. Ini digunakan untuk menguji populasi dan sampel dalam menguji hipotesis. Dengan metode ini akan dapat diketahui tentang apa yang perlu diungkap tentunya dengan informasi yang lengkap dan memadai.

Dalam melakukan penelitian perlu memperhatikan prinsip dan standar yang berlaku, sehingga hasil yang diperoleh dapat dikatakan sah. Teknik penelitian pada hakekatnya ialah metode logis untuk memperoleh informasi dengan alasan atau tujuan tertentu. Data dari penelitian yang dilakukan harus memiliki ukuran tersendiri, yaitu valid, obyektif, solid dan spesifik. Dikatakan valid jika menunjukkan kesesuaian yang baik antara data yang ada pada pokok bahasan yang diteliti dengan informasi yang diperoleh. Untuk memperoleh data langsung yang valid dalam penelitian, terkadang sulit diperoleh, informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya yang diketahui keabsahannya, dilakukan untuk menguji realibilitas dan obyektivitas. Data yang obyektif dan reliabel umumnya akan valid dan sebaliknya.

3.2 Sifat penelitian

Sifat penelitian ini yaitu replikasi, dengan mengambil indikator, variabel dan alat analisis yang sama dengan penelitian terdahulu, tetapi dengan objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dan untuk mendapatkan data adanya pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja pada objek yang berbeda atau tidak. Untuk penelitian ini, objek yang dipilih adalah pada RS Awal Bros Batam.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di RS Awal Bros Batam yang beralamat di Jl. Gajah Mada Kav. 1, Baloi Indah, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, 29422.

3.3.2 Periode Penelitian

Adanya periode penelitian untuk membuat penelitian lebih terstruktur dan tepat waktu. Jadwal penelitian dimulai pada bulan September 2021 hingga bulan Januari 2022. Berikut ini merupakan table jadwal penelitian yang disusun sedemikian rupa oleh penulis:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Keterangan	Bulan				
	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
Pengajuan judul					
BAB I					
BAB II					
BAB III					
Penyebaran kuesioner					
Pengolahan data					
BAB IV					
BAB V					
Penyerahan hasil					

Sumber: Peneliti, 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah area umum yang meliputi: objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan adalah 607 karyawan berdasarkan data karyawan pada bulan Oktober 2021.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi (Sugiyono, 2019). Karena jumlah populasi dalam penelitian di RS Awal Bros Batam berjumlah 607 karyawan, demikian peneliti mempergunakan rumus *slovin* agar mempermudah menentukan jumlah sampel dengan tingkat kesalahan 5%.

$$n = \frac{N}{1 + (N x)}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber: (Wiyono, 2020)

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas toleransi

Dari uraian di atas, maka besarnya sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{607}{1 + (607 \times 5\%^2)}$$

$$n = \frac{607}{1 + (607 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{607}{1 + 1,517}$$

$$n = \frac{607}{2,517}$$

$$n = 241,16$$

Perhitungan diatas menunjukkan sampel untuk penelitian ini adalah 241 responden, ini dibulatkan dari rumus diatas.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik yang digunakan untuk penelitian ini adalah *probability sampling*, dan metodenya menggunakan *simple random sampling*. Sampel bagian dari populasi yang mewakili populasi (Sugiyono, 2019).

3.5 Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data diambil dari dua jenis:

1. Data primer

Berupa data set dari penyebaran kuesioner kepada karyawan RS Awal Bros Batam yang dipilih sebagai sampel.

2. Data sekunder

Untuk data sekunder diperoleh dari karyawan itu sendiri atau orang lain, buku, atau dokumen yang mana bisa memperoleh data tau informasi secara tidak langsung kepada peneliti dalam pengumpulan informasi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data maka dilakukan penyebaran kuesioner. Yang akan menjadi sarana untuk membantu peneliti dengan mudah mengumpulkan informasi tentang tanggapan staf di RS Awal Bros Batam. Menurut Hikmawati (2018) Kuesioner adalah suatu cara untuk mengumpulkan data yang mana akan di isi oleh responden. Kuesioner yang telah diisi akan diberikan kepada seluruh responden melalui google form untuk mempermudah penyebaran dan akan dikembalikan kepada peneliti setelah responden mengisi. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert. Sugiyono menyatakan (2019) bahwa skala likert dimaksudkan untuk menghitung semua reaksi dan juga sikap individu ataupun kelompok terhadap fenomena yang terjadi.

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala Likert	Kode	Score
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	ST	4
Ragu-ragu	RG	3
Kurang Setuju	KS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.7 Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Variabel Independen

Variabel bebas yang menjadi sebab perubahan variabel terikat (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, variabel bebas pada penelitian ini adalah komunikasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3).

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau hasil yang ditimbulkan oleh variabel bebas tersebut (Sugiyono, 2019). Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1	Komunikasi (X_1)	komunikasi merupakan suatu cara pemindahan suatu informasi, pemikiran, pemahaman dari pihak pertama ke pihak lainnya dengan tujuan agar pihak	1. Ketepatan 2. Persepsi 3. Pengendalian 4. Kredibilitas 5. Keharmonisan (Ginting, 2018).	Likert

Lanjutan tabel 3.3

		tersebut dapat menginterpretasikan seperti tujuan yang diharapkan. (Mangkunegara, 2018).		
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja ialah metode yang diterapkan oleh para pemimpin agar dapat berinteraksi dengan karyawannya yang demikian dapat mengubah perilaku pekerjanya, dengan maksud adanya peningkatan pengendalian diri untuk bisa mengikuti peraturan yang berlaku pada disuatu organisasi (Shinta & Siagian, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fungsi disiplin, penjelasan tentang arah disiplin yang telah dijalani karyawan. 2. Ketaatan pada aturan adalah tingkat patuh dan tunduknya setiap karyawan terhadap aturan yang ada. 3. Konsistensi, pelaksanaan adalah sikap yang adil pada saat 	Likert

Lanjutan tabel 3.3

			<p>penerapan Peraturan perusahaan sehari-hari untuk semua jenjang pekerjaan.</p> <p>4. Saksi adanya disiplin adalah pemberian yang tegas jika ada pelanggaran disiplin.</p> <p>5. Hasil dari penerapan tindakan disipliner yaitu penilaian akhir dari tingkat kehadiran dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan.</p> <p>(Sianmbela, 2017)</p>	
--	--	--	--	--

Lanjutan tabel 3.3

3	Motivasi Kerja (X3)	<p>Motivasi yaitu mendorong serangkaian proses perilaku manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin meningkat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dan sebaliknya, jika motivasinya menurun demikian semakin rendah pula kinerjanya.</p> <p>(wibowo, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Prestasi Kerja Kerberhasilan dalam bekerj 3. Promosi 4. Pengakuan 5. Pekerjaan itu sendiri. <p>(Sembiring, 2020)</p>	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja karyawan adalah hasil hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan strategis organisasi, loyalitas konsumen dan kontribusi dalam perekonomian. (wibowo, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemandirian 2. Ketepatan waktu 3. Efektivitas 4. Kualitas 5. Kuantitas <p>(Mangkunegara, 2018)</p>	Likert

Sumber: Peneliti, 2021

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik yang bertujuan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti. selanjutnya hasil analisis data dapat berupa tabel, grafik, dan diagram. Analisis ini dapat digunakan sebagai penguat untuk hasil analisis data yang sudah dilakukan, dan bisa memberikan gambaran umum tentang fenomena yang sedang terjadi. Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa aplikasi SPSS versi 25. Digunakan dalam memggambaran atau mendeskripsikan tanggapan responden terhadap variabel dependen dan independen. Untuk menentukan rentang skala digunakan rumus dibawah ini:

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

Rumus 3.2 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2014)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternative jawaban

Dari rumus 3.2, rentang skala dihitung sebagai berikut:

$$RS = \frac{241 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{241(4)}{5}$$

$$RS = 192,8$$

Maka diperoleh hasil rentang skala, yakni:

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Rentang Nilai	Kriteria
1	214 – 406,8	Sangat Tidak Baik
2	407,8 – 600,6	Tidak Baik
3	601,6 – 794,4	Cukup
4	795,4 – 988,2	Baik
5	989,2 – 1.182	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2021

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas ialah sebuah instrument dimana ditentukan berdasarkan skor dari masing-masing item atau urutan dengan skor total menurut (Daulay & Hikmah, 2020). Uji validitas digunakan untuk mengetahui total dari validitas kuesioner. Efektivitas alat ini ditentukan dengan menggabungkan skor yang diperoleh dari semua pernyataan dengan skor total. Penggunaan uji validitas ini untuk membuktikan keabsahan atau tidaknya kuesioner yang telah dibagi yang mana dapat dilakukan dengan memperhatikan koefisien korelasi dengan tingkat 0,05, (Supriandi & Simanjuntak, 2020) .Dalam uji validitas digunakan rumus *Pearson Product Moment* untuk mencari nilai korelasi.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.3 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Penentuan layak atau tidaknya suatu item biasanya dilakukan dengan menguji tingkat signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan 241 responden dan jumlah dalam r tabel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$Df = n - 1$$

$$= 241 - 2$$

$$= 239$$

Nilai r tabel ^{df = 241} adalah 0,1266, jika r hitung > 0,1266 maka pernyataan dikatakan valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas 241 responden

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,501	0,1266	Valid
X1.2	0,520		
X1.3	0,463		
X1.4	0,487		
X1.5	0,514		
X2.1	0,651	0,1266	Valid
X2.2	0,501		
X2.3	0,451		
X2.4	0,481		
X2.5	0,425		
X3.1	0,559	0,1266	Valid
X3.2	0,468		
X3.3	0,396		
X3.4	0,496		
X3.5	0,554		
Y.1	0,646	0,1266	Valid
Y.2	0,557		
Y.3	0,416		
Y.4	0,514		
Y.5	0,520		

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2021

Tabel 3.5 memperlihatkan jumlah r_{hitung} untuk semua pernyataan pada X_1, X_2, X_3 dan $Y >$ nilai r_{tabel} adalah 0,1266 ($df = 239$). Oleh karena itu, semua pernyataan dari variabel komunikasi (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan pada penelitian berikutnya.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Adanya pengujian ini untuk menentukan konsistensi pengukuran dengan menggunakan kuesioner, terlepas dari apakah instrument tersebut dapat memperoleh pengukuran yang tetap jika diukur Kembali (Priyanto, 2018). Yang mana dalam uji ini untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen untuk memperkirakan gejala yang sama pada berbagai kesempatan. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* $> 0,06$.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Rumus 3.4: Reabilitas Cronbach Alpha

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas Instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian pada butir

σt^2 = Varian total

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas 241 responden

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,657	5	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,666	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,656	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,691	5	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, 2021

Tabel 3.6 menunjukkan variabel pada penelitian ini memiliki *Cronbach's Alpha* >0,6. Oleh karena itu, bahwa semua penilaian dari setiap variabel dalam kuesioner memiliki nilai yang hampir sama, artinya kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

3.8.3 Uji Asumi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Adanya pengujian ini untuk memeriksa apakah variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal. Dalam pengujian ini dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak, bila signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal, sebaliknya apabila signifikan < 0,05 variabel tersebut tidak berdistribusi normal (Sujarweni, 2019)

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Dilakukan uji multikolinearitas untuk melihat ada tidaknya variabel yang serupa dengan variabel lain dalam suatu model. Maka dapat dilakukan melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), apabila VIF diantara 1-10 maka tidak adanya multikolinearitas (Sujarweni, 2019).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2019) uji heterokedastisitas adalah suatu kondisi dimana varians dan error tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas. Dimana hasil nilai signifikasinya $> 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni (2019) “Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu, analisis regresi, digunakan untuk menguji validitas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini”.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sujarweni, 2019)

Keterangan:

Y = Variable dependen

a = Nilai konstanta

$b_1.. b_1$ = Nilai koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel independent, yaitu Komunikasi

e = Standar eror

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur sejauh mana model dalam menggambarkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi pada dasarnya dimaksudkan untuk mengukur seberapa baik kemampuan variabel

dependen mempengaruhi variabel independen. Pada saat R^2 meningkat maka besar perubahan variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independent semakin meningkat, dan sebaliknya (Sujarweni, 2019).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hasil perhitungan regresi dapat dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui apakah variabel independent mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel terikat (Ambarita *et al.*, 2018).

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

Rumus 3.6 Uji t

Sumber: (Sanusi, 2011)

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi *pearson*

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

3.9.2 Uji f (Simultan)

Uji f menentukan apakah ada pengaruh secara simultan anatar variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen (Ambarita *et al.*, 2018). Nilai f hitung ini akan dibandingkan dengan nilai f tabel dimana pembilang (k - 1) dan penyebut (jumlah sampel) aturan yang diterapkan dalam pengujian ini yaitu:

1. H₀ diterima dan H_a ditolak jika F hitung < F tabel
2. H₀ diterima dan H_a diterima jika F hitung > F tabel

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

Rumus 3.7 Uji f

Sumber: (Sanusi, 2011)

Keterangan:

f_h = Nilai uji f

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

