

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERKASA  
BETON BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Veryca  
160910305**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERKASA  
BETON BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Veryca  
160910305**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Veryca  
NPM : 160910305  
Fakultas : Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERKASA BETON BATAM**

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, 27 Juli 2020



**Veryca**  
160910305

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERKASA  
BETON BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Veryca  
160910305**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 27 Juli 2020**



**Syaifullah, S.E., M.M.  
Pembimbing**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkasa Beton Batam. penelitian ini dilakukan dengan melakukan survey dengan cara membagikan kuesioner. Uji penelitian ini menggunakan analisis uji validitas, regresi multikolinearitas, reliabilitas, koefisien determinasi, hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan program SPSS 25, Hasil tes yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikan 0,00 Sig 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. maka  $H_1$  dalam penelitian ini diterima. Kemudian hasil tes hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari tingkat signifikan 0,00 Sig 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka disimpulkan bahwa  $H_2$  dalam penelitian ini diterima. hasil tes hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan dilihat dari tingkat signifikan 0,00 Sig 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka  $H_3$  penelitian ini diterima. Sedangkan proporsi variabel kinerja karyawan (Y) mengalami kecocokan terhadap disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) sebesar 70,1% dengan sisa 29,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk yang ada di penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know the influence of work discipline and communication to the performance of employees at PT Perkasa Beton Batam. This research is conducted by conducting surveys by sharing questionnaires. This research test uses validity test analysis, multicollinearity regression, reliability, coefficient of determination, hypothesis. In this study used SPSS 25 program, the test results conducted showed that the work discipline affects positively and significantly against employee performance, it can be seen from a significant level of 0.00 Sig 0.000 < 0.05 then Ho rejected and Ha accepted. The H1 in this study was received. Then the second hypothesis test result showed that the communication was positively and significantly influential towards the employee's performance seen from the significant level of 0.00 Sig 0.000 < 0.05 then Ho was rejected and Ha accepted, it was concluded that H2 in this study was received. The third hypothesis test results show that work discipline and communication together affect the performance of employees positively and significantly judging from the significant level of 0.00 Sig 0.000 < 0.05 then Ho rejected and Ha accepted, then H3 this research was received. While the proportion of employee performance variables (Y) experienced matches against working disciplines (X1) and communication (X2) of 70.1% with the remainder of 29.9% due to other factors not included in this research.*

*Keywords: work discipline; communication; employee performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran 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, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, 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 kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putra Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putra Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Kepala kantor dan Staff PT Perkasa Beton Batam yang turut membantu dalam memberikan informasi yang diperlukan dalam penyusunan proposal.
7. Kedua Orang tua tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, nasehat, dukungan, semangat.
8. Teman-teman yang memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan proposal penelitian sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
9. Pihak-pihak lain yang telah membantu penulis dalam pembuatan proposal penelitian ini, yang tidak dapat disebut satu persatu.

Batam, 27 Juli 2020



Veryca

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</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>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Pembatasan Masalah .....	8
1.4. Rumusan Masalah .....	8
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	9
1.6.2. Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1.1. Disiplin Kerja .....	10
2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	10
2.1.1.2. Bentuk Disiplin Kerja .....	11
2.1.1.3. Indikator Disiplin Kerja .....	12
2.1.2. Komunikasi .....	13
2.1.2.1. Pengertian Komunikasi .....	13
2.1.2.2. Proses Komunikasi .....	14
2.1.2.3. Indikator Komunikasi .....	14
2.1.3. Kinerja Karyawan .....	15
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	15
2.1.3.2. Pengukuran Kinerja .....	16
2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	17

2.2.	Penelitian Terdahulu.....	18
2.3.	Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>22</b>
3.1.	Desain Penelitian.....	22
3.2.	Operasional Variabel.....	22
3.2.1.	Variabel Terikat ( <i>Dependen Variable</i> ).....	23
3.2.2.	Variabel Bebas ( <i>Independen Variable</i> ) .....	23
3.3	Populasi dan Sampel .....	25
3.3.1.	Populasi.....	25
3.3.2.	Sampel.....	25
3.4.	Teknik Pengambilan Data.....	26
3.4.1.	Kuesioner .....	26
3.5	Skala Pengukuran Data.....	27
3.6	Metode Penelitian.....	27
3.6.1.	Analisis Deskriptif .....	28
3.6.2.	Uji Kualitas Instrumen .....	28
3.6.2.1.	Uji Validitas .....	28
3.6.2.2.	Uji Reabilitas.....	29
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.6.3.1.	Uji Normalitas .....	31
3.6.3.2.	Uji Multikolinearitas .....	32
3.6.3.3.	Uji Heteroskedastitas .....	32
3.6.4.	Uji Pengaruh.....	33
3.6.4.1.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	33
3.6.5.	Uji Hipotesis.....	34
3.6.5.1.	Uji T (Regresi Parsial) .....	34
3.6.5.2.	Uji F (Simultan) .....	34
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	35
3.7.1.	Lokasi Penelitian .....	35
3.7.2.	Jadwal Penelitian .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>37</b>

4.1.	Hasil Penelitian .....	37
4.1.1.	Profil Responden .....	37
4.1.1.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
4.1.1.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	38
4.1.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
4.1.1.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	40
4.1.2.	Hasil analisis deskriptif .....	41
4.1.2.1	Analisis deskriptif Disiplin Kerja (X1) .....	41
4.1.2.2.	Analisis Deskriptif Komunikasi (X2).....	42
4.1.2.3.	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) .....	44
4.2.	Hasil Uji Kualitas Instrumen .....	45
4.2.1.	Hasil Uji Validitas .....	45
4.2.1.1.	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	45
4.2.1.2.	Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2) .....	46
4.2.1.3.	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	47
4.2.2.	Uji Reabilitas.....	47
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	48
4.2.3.1.	Hasil Uji Normalitas.....	48
4.2.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	51
4.2.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh.....	53
4.2.4.1.	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
4.2.4.2.	Hasil Uji Dertiminasi ( $R^2$ ) .....	55
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis.....	56
4.2.5.1.	Hasil Uji T (Parsial).....	56
4.2.5.2.	Hasil Uji F (Simultan) .....	58
4.3.	Pembahasan.....	59
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>62</b>
5.1.	Simpulan .....	62
5.2.	Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>xv</b>

## **LAMPIRAN**

Lampiran 1- Kuesioner

Lampiran 2- Tabulasi Data

Lampiran 3- Hasil Uji SPSS 25

Lampiran 4- Tabel r

Lampiran 5- Tabel t

Lampiran 6- Tabel f

Lampiran 7- Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 8- Surat Permohonan Izin Penelitian Universitas Putera Batam

Lampiran 9- Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian PT Perkasa Beton Batam

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Berpikir .....	20
<b>Gambar 4.1</b> Diagram Histogram .....	49
<b>Gambar 4.2</b> Diagram P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	50

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Absensi Karyawan PT Perkasa Beton Batam 2019 .....	4
<b>Tabel 1.2</b>	Penilaian Kinerja Karyawan .....	6
<b>Tabel 3.1</b>	Operasional Variabel Penelitian .....	24
<b>Tabel 3.2</b>	Skala Likert .....	27
<b>Tabel 3.3</b>	Kriteria analisis deskriptif .....	28
<b>Tabel 3.4</b>	Kriteria indeks koefisien reliabilitas .....	31
<b>Tabel 3.5</b>	Jadwal Penelitian .....	36
<b>Tabel 4.1</b>	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
<b>Tabel 4.2</b>	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	38
<b>Tabel 4.3</b>	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	39
<b>Tabel 4.4</b>	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	40
<b>Tabel 4.5</b>	Hasil analisis deskriptif Disiplin Kerja (X1) .....	41
<b>Tabel 4.6</b>	Hasil Analisis Deskriptif Komunikasi (X2).....	43
<b>Tabel 4.7</b>	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) .....	44
<b>Tabel 4.8</b>	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1) .....	46
<b>Tabel 4.9</b>	Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2) .....	46
<b>Tabel 4.10</b>	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	47
<b>Tabel 4.11</b>	Hasil Uji Reabilitas .....	48
<b>Tabel 4.12</b>	Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	51
<b>Tabel 4.13</b>	Hasil Uji Multikolonieritas.....	52
<b>Tabel 4.14</b>	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	53
<b>Tabel 4.15</b>	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	54
<b>Tabel 4.16</b>	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	56
<b>Tabel 4.17</b>	Hasil Uji T (X1 terhadap Y).....	57
<b>Tabel 4.18</b>	Hasil Uji T (X2 terhadap Y).....	57
<b>Tabel 4.19</b>	Hasil Uji F (Simultan).....	58

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Uji Reabilitas .....	30
<b>Rumus 3.2</b> Regresi Linear Berganda .....	34

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Di keseluruhan segi terutama disetiap perkumpulan, manusia adalah masalah terpenting di dalam suatu lembaga untuk terwujudnya cita-cita perusahaan, perusahaan tidak dapat bekerja sendiri melainkan membutuhkan adanya pegawai yang beroperasi di dalamnya. Pegawai sendiri ialah bagian terpenting yang dibutuhkan dalam entitas dibandingkan dengan sumber daya yang lain sebab pegawai yang mengendalikan hal lain seperti sumber daya alam, teknologi, modal dan komponen lainnya. Perusahaan yang memiliki sumber daya alam yang berlebih, persediaan dana yang besar, berbagai peralatan yang canggih namun tidak ada manusia yang mengelolanya maka kegiatan yang ada pada perusahaan tidak dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Pengawai yang baik adalah pegawai yang mampu melakukan pekerjaan dengan telaten dan mempunyai tingkat produktivitas perusahaan yang dapat diandalkan. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber manusia yang cakap dan terampil tetapi perusahaan juga menginginkan karyawannya memiliki keinginan sendiri dalam mencapai hasil terbaik. Mengingat perkembangan teknologi dan pengetahuan yang berdampak pada peningkatan pengembangan sesuai waktu yang

terus berjalan, hal ini membuat tuntutan masyarakat terhadap perusahaan menjadi semakin meningkat dan sulit untuk dipenuhi. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan profesional dan berkualitas. Kinerja karyawan bisa diperhatikan dalam karakteristik dan kreativitas karyawan dalam pekerjaan sehari-hari di perusahaan (Hendra, 2018: 28). Kinerja ialah bentuk tindakan, hasil dan kualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam memenuhi kewajiban dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Perusahaan membutuhkan karyawan berkinerja baik sehingga konsumen dapat merasa puas dan tidak mengajukan keluhan terhadap perusahaan. Peran konsumen sangat penting bagi perusahaan karena konsumen menentukan apakah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Apabila konsumen tidak puas maka itu akan merusak citra perusahaan. Pada dasarnya, kinerja adalah kuantitas dan pencapaian seorang karyawan dalam memenuhi kewajiban dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja seseorang dapat dilihat dari bagaimana seseorang melakukan tugas, dan hasil selama ia bekerja.

Disiplin kerja dan komunikasi ialah diantara satu unsur yang penting untuk menilai kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan perilaku yang selalu tepat janji dan patuh terhadap norma yang telah diterapkan oleh instansi. Jika terdapatnya penerapan disiplin terhadap suatu pekerjaan, pekerjaan dilakukan dengan aturan yang sudah ditentukan dan pekerjaan menjadi lebih terstruktur sehingga membuat kegiatan yang ada pada perusahaan dapat berjalan dengan baik. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan lebih teratur dan pastinya membuat proses kegiatan yang ada pada perusahaan berjalan dengan baik. Disiplin dilihat dari besarnya tanggung jawab yang

dilakukan seseorang dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan, disiplin tidak akan bertahan lama apabila karyawan tidak berniat untuk melakukannya (Razak et al., 2018: 69).

Komunikasi penting dalam kehidupan sehari-hari bagi manusia, agar dapat berinteraksi dengan orang yang ada disekitar kita. Penunjang karyawan agar mendapat tingkatan dalam sebuah kinerja agar lebih baik merupakan faktor dari komunikasi organisasi. komunikasi sangat berperan penting agar dapat menghasilkan ketentraman dan kemakmuran para karyawan, sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja (Yuyun Yuniasih, 2016: 73). Komunikasi dilakukan agar setiap individu dapat saling menukar informasi yang ada didalam sebuah perusahaan. Komunikasi merupakan hal yang dibutuhkan sebuah perusahaan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik. Didalam perusahaan komunikasi yang baik sangat penting agar tidak terjadinya kesalahpahaman selama proses bekerja. Setiap karyawan dengan karyawan, maupun atasan dengan bawahan harus saling berkomunikasi agar tidak terjadi kesalahan selama bekerja. Jika terjadi kesalahpahaman dalam memberikan informasi maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan dan akan merugikan perusahaan. Untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, perusahaan harus menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan agar tidak terjadi kesalahan.

PT Perkasa Beton Batam didirikan pada akhir 2014 ialah diantara satu instansi industri Batam dimana bidangnya yang menawarkan jasa konstruksi yang memproduksi beton untuk pembangunan infrastruktur seperti gedung, jembatan dan

lain-lain. Terdapat beberapa proyek yang dikerjakan perusahaan PT Perkasa Beton Batam, yaitu Batamindo Industrial Park, Aston Hotel Batam, Batam City Hotel, Hotel Sahid Batam, Agung Podomoro, Mall Botania 2, Royal Bay dan masih banyak lagi. Untuk mencapai hasil yang optimal dalam proses produksinya maka dibutuhkan adanya kinerja yang baik. Akan tetapi kinerja karyawan yang ada di PT Perkasa Beton Batam masih harus diperhatikan lagi karena masih dianggap kurang dalam hal kedisiplinan dan komunikasi.

Berikut ini merupakan tabel absensi karyawan yang ada di PT Perkasa Beton Batam pada tahun 2019:

**Tabel 1. 1** Absensi Karyawan PT Perkasa Beton Batam 2019

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH KARYAWAN YANG TERLAMBAT/BULAN	PERSENTASE
JANUARI	136	75	55.15%
FEBRUARI	136	40	29.41%
MARET	136	62	45.59%
APRIL	136	71	52.21%
MEI	136	66	48.53%
JUNI	136	82	60.29%
JULI	136	70	51.47%
AGUSTUS	136	47	34.56%
SEPTEMBER	136	67	49.26%
OKTOBER	136	78	57.35%
NOVEMBER	136	69	50.74%
DESEMBER	136	45	33.09%
<b>RATA-RATA</b>			<b>47.30%</b>

**Sumber:** PT Perkasa Beton Batam

Berdasarkan tabel 1.1 persentase jumlah karyawan yang terlambat pada bulan Januari sebesar 55,15%, bulan Februari sebesar 29,41%, bulan Maret sebesar 45,59%, bulan April sebesar 52,21%, bulan Mei sebesar 48,53%, bulan Juni sebesar 60,29%, bulan Juli sebesar 51,47%, bulan Agustus sebesar 34,56%, bulan September sebesar 49,26%, bulan Oktober sebesar 57,35%, bulan November sebesar 50,74% dan bulan Desember sebesar 33,09%. Sehingga dapat dilihat bahwa persentase jumlah karyawan yang terlambat di tahun 2019 adalah sebanyak 47,30% persentase hampir mencapai 50%. Maka dapat disimpulkan karyawan pada PT Perkasa Beton Batam masih sering terlambat masuk kerja.

Disiplin sangat penting bagi sebuah organisasi Sama halnya pada PT Perkasa Beton Batam, kedisiplinan karyawan sangat dibutuhkan agar pekerjaan tetap berjalan sesuai arahan yang sudah disusun dengan rapi. Hal yang lain, sebagian karyawan di PT Perkasa Beton Batam tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan tidak hadir sesuai jam masuk kerja yang sudah diatur oleh pihak perusahaan, dan absen saat hari bekerja.

Hal lain yang menjadi masalah yang ada di PT Perkasa Beton Batam adalah komunikasi, komunikasi berpengaruh sangat besar pada kinerja yang ada pada perusahaan. Apabila komunikasi antarindividu maupun antarkelompok tidak berjalan dengan baik maka upaya dalam mencapaikan cita – cita entitas akan mengalami hambatan di permasalahan yang dimaksud..Didalam sebuah entitas kesalahan dalam komunikasi dapat membuat perusahaan merugi.

Pada PT Perkasa Beton Batam kesalahan penyampaian informasi kerap terjadi, karena terbatasnya kemampuan dan pengetahuan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik, hal ini disebabkan oleh komunikasi antara kolega dan atasan masih terbilang belum efektif. Penyebab terjadinya kesalahan penyampaian informasi merujuk pada perilaku kerja individu karyawan yang kurang mampu membina hubungan dengan karyawan lain di tempat ia bekerja karena karyawan menganggap bahwa setiap karyawan memiliki tugasnya sendiri dan bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing.

Berikut ini merupakan tabel kinerja pada PT Perkasa Beton Batam:

**Tabel 1. 2** Penilaian Kinerja Karyawan

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Tercapai</b>	<b>Tidak Tercapai</b>	<b>Persentase tercapai (%)</b>
Kepatuhan	65	71	48%
Inisiatif	67	69	49%
Kualitas Kerja	76	60	56%
Keterampilan Teknis	69	67	51%
Kerja Sama	73	63	51%
Hubungan Kerja	74	62	54%
Ketetapan Waktu	63	73	46%
Kehadiran	67	69	44%
Tanggung Jawab	71	65	52%
Integritas	75	61	55%
RATA-RATA	70	66	52%

**Sumber:** PT Perkasa Beton Batam

Kriteria:

1-50 = Sangat Buruk

51-60= Buruk

61-70= Baik

81-99= Sangat Baik

Berdasarkan data penilaian kinerja diatas menunjukkan bahwa 136 karyawan, pencapaian kerja belum baik. Secara keseluruhan menunjukkan dari aspek kepatuhan hanya mencapai 48% , inisiatif 49%, kualitas kerja 56%, keterampilan teknis 51%, kerja sama 51%, hubungan kerja 54%, ketepatan waktu 39%, kehadiran 44%, tanggung jawab 52%, dan integritas 55%. Keseluruhan aspek tersebut hanya mencapai rata-rata sebesar 52% dengan kriteria buruk.

Menurut latar belakang penelitian diatas, peneliti menarik judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERKASA BETON BATAM”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Terdapat perolehan identifikasi masalah yang sudah dijabarkan pada latar belakang yang ditampilkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Keterlambatan yang sering terjadi pada karyawan PT Perkasa Beton Batam.
2. Karyawan pada PT Perkasa Beton Batam sering melebihi jam istirahat yang diberikan.
3. Terjadinya kesalahan dalam penyampaian informasi antar individu PT Perkasa Beton Batam.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Perolehan hasil dari idenfitikasi masalah yang telah disampaikan, terdapat beberapa batasan dalam masalah ini yang disampaikan seperti berikut:

1. Berfokus pada variabel yang peneliti gunakan yaitu variabel disiplin kerja dan komunikasi di PT Perkasa Beton Batam.
2. Populasi yang peneliti gunakan merupakan karyawan yang ada di PT Perkasa Beton Batam yang berjumlah 136 karyawan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang sudah diidentifikasi dan dibatasi oleh peneliti, berikut merupakan perumusan masalah yang ada pada penelitian ini :

1. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Perkasa Beton Batam?
2. Apakah komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Perkasa Beton Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Perkasa Beton Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Terdapat tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini , sebagai berikut :

1. Untuk menentukan dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkasa Batam.

2. Untuk menentukan dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkasa Beton Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam hal yang akan diteliti bisa digunakan sebagai masukan dan pertimbangan perusahaan, sehingga perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja perusahaan dan menjaga komunikasi yang terdapat di lingkungan instansi agar kinerja karyawan pada perusahaan terus meningkat.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Penelitian yang akan diteliti bisa dijadikan arahan atau panduan dalam pencapaian target tujuan bersama dan berguna:

1. Bagi perusahaan

Menjadi masukan bagi PT Perkasa Beton Batam, bahwa disiplin kerja dan komunikasi berdampak pada kinerja yang ada pada perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Bisa dijadikan sebagai pustaka acuan dan digunakan sebagai dokumen akademik, dan dapat digunakan sebagai panduan bagi peneliti di bidang yang sama.

3. Bagi peneliti sendiri

Meningkatkan pengetahuan bagi peneliti, membantu peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan secara sistematis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yakni norma yang dibuat oleh mitra usaha dan para manajer yang berguna untuk mengatur perilaku karyawan sebagai usaha untuk peningkatan kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap keseluruhan standar mitra usaha (Afandi, 2017: 12). Disiplin kerja ialah sikap taat dan patuh mengenai norma yang ditetapkan oleh perusahaan baik lisan maupun tulisan dan dapat menerapkannya dan tidak menghindari hukuman jika melanggar tugas dan wewenang yang dikaitkan dengannya (Razak et al., 2018: 69).

Menurut (Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, 2018: 178) Disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana orang yang menjadi anggota disuatu perkumpulan yang patuh kepada aturan tersedia tanpa adanya keluhan. Disiplin kerja merupakan sebagai suatu perilaku patuh, taat, menjunjung norma – norma yang diterapkan, baik tidak tertulis maupun tertulis dan mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk meminta hukumannya untuk dikurangi jika melanggar kewajiban dan tugas yang dilimpahkan kepadanya (Nugrahaningrum & Triastity, 2018: 381).

Disiplin adalah kepiawain seseorang dalam mengendalikan karakter pribadi disetiap sumber daya manusia yang menyesuaikan diri dikeseluruhan norma yang berlaku. Dengan maksud lain, disiplin dari aspek kepribadian diartikan sebagai munculnya karakter seseorang yang sanggup untuk menyesuaikan diri dengan peraturan yang telah ditetapkan (Wasiman, 2017: 138). Berdasarkan ringkasan pemahaman para ahli tentang disiplin, bisa didapatkan kesimpulan jika disiplin kerja adalah tindakan yang turut dan patuh mengenai aturan yang ada dan mampu menerima sanksi yang telah ditentukan jika melanggar peraturan.

#### **2.1.1.2. Bentuk Disiplin Kerja**

Berdasarkan pendapat dari (Mangkunegara, 2017: 129) berikut adalah bentuk dari disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin *Preventif*

Usaha yang dilakukan yang bermaksud untuk membuat karyawan mematuhi dan mengikuti aturan kerja yang sudah ditetapkan oleh instansi.

2. Disiplin *Korektif*

Usaha yang dilakukan untuk mendorong karyawan untuk tetap taat dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan oleh instansi.

### **2.1.1.3. Indikator Disiplin Kerja**

Diperolehnya hasil indikator disiplin kerja berdasarkan (Andriani, 2018: 10) meliputi:

1. Kehadiran

Kehadiran sebagai bukti yang berlandaskan untuk dapat menafsirkan apakah karyawan yang ada pada perusahaan disiplin atau tidak, karyawan yang sering terlambat hadir dalam bekerja dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki disiplin yang rendah.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang selalu menaati norma yang berlaku diperusahaan dan tidak adanya keniatan terhadap memperdulikan tahapan kerja adalah karyawan yang patuh terhadap aturan kerja.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Patuh pada standar pekerjaan dapat dinilai dengan dari seberapa besar seorang karyawan menaati peraturan yang ada pada perusahaan selama ia bekerja.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Pegawai akan lebih berjaga – jaga dan telaten ketika melakukan pekerjaan yang diberikan, dan selalu mempergunakan segala sesuatu dengan efektif dan efisien.

## **2.1.2. Komunikasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi mengacu pada tahapan pemberian surat yang terbentuk dalam simbol yang bermakna dalam bentuk pikiran, emosi, gagasan, informasi, dan lain-lain sebagai tujuan agar orang lain mengubah sikap atau pendapat maupun tingkah laku (Afandi, 2017: 48). Menurut (Marwansyah, 2018: 321) Komunikasi adalah metode yang dipakai untuk mendapatkan pengertian dan pemahaman dengan menggunakan pertukaran pesan melalui maksud yang tersirat (*symbol*).

Komunikasi merupakan proses di mana seseorang berniat untuk memberikan wawasan atau pengertian kepada orang lain melalui pengiriman berita secara simbolis, agar dapat menghubungkan anggota dari unit organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda, oleh karena itu komunikasi disebut sebagai rantai pertukaran informasi (Hiskia P. Manaroinsong, Lucky O. Dotulong, 2017: 401). Komunikasi merupakan sistem yang dilakukan dalam mengutarakan maksud atau pesan melalui satu pihak kepada pihak lainnya melalui media maupun secara langsung (Oktavia C. Pusung, Olivia S. Nelwan, 2018: 3399). Menurut (Hendra, 2018: 29) Komunikasi yakni proses pemberitahuan informasi, pikiran, dan gagasan dari pribadi kepada orang lain dengan maksud orang tersebut dapat memahami tujuan dari penyampaian tersebut. Dari konsep yang dipaparkan, kesimpulan mengenai komunikasi dapat diartikan sebuah tahapan pemindahan informasi baik dalam bentuk surat, ide dan pendapat dari satu orang kepada orang lainnya.

### 2.1.2.2. Proses Komunikasi

Proses komunikasi menurut (Muh. Ridewan, 2016: 48) melibatkan hal-hal berikut ini:

1. Terdapat lebih dari 1 pihak yang ikut serta, yang merupakan subjek dan objek yang akan saling menukar pesan/informasi. Subjek merupakan orang yang memberikan informasi sedangkan objek sebagai orang yang akan disampaikan informasi tersebut.
2. Adanya maksud yang akan diutarakan oleh subjek kepada objek.
3. Metode dan cara yang dipilih, baik lisan maupun tulisan yang digunakan oleh sender atau subjek dalam menyampaikan pesan yang dimaksud.
4. Objek dapat memahami pesan yang disampaikan oleh subjek tepat sesuai yang diinginkan subjek.

### 2.1.2.3. Indikator Komunikasi

Menurut (Marpaung, 2019: 16) berikut adalah indikator komunikasi:

#### 1. Sumber

Segala proses komunikasi pasti akan melibatkan sumber sebagai penyampai informasi, sumber disini sering disebut sebagai *sender*, komunikator, *source*, *decoder*.

#### 2. Pesan

Pesan merupakan suatu hal yang disampaikan *sender* kepada *receiver*. Isi pesan dapat berupa informasi, gagasan, ilmu pengetahuan, nasihat.

### 3. Media

Media merupakan Sarana yang digunakan sumber dan penerima sebagai alat pertukaran pesan. Terdapat dua media komunikasi yaitu media massa, yang menggunakan saluran sebagai alat untuk menyampaikan pesan sedangkan media nirmassa, komunikasi secara langsung atau tatap muka.

### 4. Penerima

Penerima merupakan seseorang dimana dia akan jadi pihak yang menerima surat yang disampaikan oleh *sender*.

### 5. Pengaruh

Pengaruh merupakan Apa yang dirasakan oleh *receiver* setelah menerima pesan, pengaruh dapat diartikan sebagai akibat atau dampak dari pesan yang disampaikan dan mengakibatkan munculnya pengaruh seperti pendapat, persepsi dari komunikasi.

## **2.1.3. Kinerja Karyawan**

### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja seseorang dinilai pada tingkatan pendidikan yang dimiliki seseorang, pengalamannya dalam bekerja, pendidikan seseorang. Hasil kerja seorang karyawan dapat memberikan dorongan bagi karyawan pribadi agar selalu antusias dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mewujudkan mutu kerja yang baik (Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, 2018: 179). Menurut (Nugrahaningrum & Triastity, 2018: 380) Kinerja merupakan cara yang digunakan oleh perusahaan dalam

mengevaluasi bagaimana cara karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, atau merupakan keseluruhan dari hasil pekerjaan yang telah ia capai.

Pengertian kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh seorang karyawan dengan melakukan pekerjaan dengan cara yang berkualitas dan sesuai dengan aturan yang dipercayakan perusahaan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang dalam tanggung jawabnya sesuai dengan kapasitas yang ditentukan perusahaan (Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, 2016: 323). Kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang pada satu dekade yang ditentukan dengan perbandingan dalam berbagai hal yang memungkinkan seperti tujuan atau standar yang saling disetujui (Jamilus & Heryanto, 2019: 109). Berdasarkan kutipan pengertian kinerja karyawan yang dipaparkan dapat dirangkum jika pengertian kinerja karyawan ialah pencapaian yang didapat oleh seseorang dengan cara memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya dalam menjalankan pekerjaan yang dipercayakan perusahaan kepadanya.

#### **2.1.3.2. Pengukuran Kinerja**

Berdasarkan teori (Wahyuni, 2016: 29) pembagian pengukuran kinerja terdapat enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja

Tingkat kualitas dan kuantitas pencapaian setiap pegawai seiring dengan pengawasan yang dikerjakan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya akan memengaruhi kuantitas dan kualitasnya selama penilaian hasil kerja.

### 3. Inisiatif

Kebijaksanaan seorang karyawan dalam menjalankan kewajibannya, dan hal yang sangat terpenting adalah mencari tau cara menyelesaikan kasus – kasus yang muncul.

### 4. Kecakapan mental

Tingkat keterampilan dan kesigapan seorang karyawan dalam menjalankan instruksi kerja sejalan dengan situasi kerja yang ada.

### 5. Sikap

Tingkat antusias dan selalu bersikap secara positif dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

### 6. Disiplin waktu dan absensi

Kepatuhan dan ketepatan waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

#### **2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang di sampaikan oleh (Andriani, 2018: 7) yang meliputi :

#### 1. Prestasi kerja

Pencapaian kerja seorang karyawan yang didapat dari menjalankan tanggung jawabnya baik secara kuantitas dan kualitas kerja.

## 2. Keahlian

Tingkat kemampuan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sesuai dengan bidang tempat ia bekerja, kemampuan bisa termasuk dalam bentuk kerja sama, berkomunikasi, inisiatif dan lain-lain.

## 3. Perilaku

Tingkah laku dan kepribadian seorang karyawan yang ada pada dirinya yang dibawa dalam tempat ia bekerja.

## 4. Kepemimpinan

Kemampuan seorang dalam memimpin dan memberikan efek terhadap orang asing agar dapat melakukan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu, begitu juga dalam penentuan prioritas dan caranya dalam menentukan keputusan.

### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Proses yang digunakan oleh peneliti untuk meneliti penelitian ini, untuk meningkatkan teori dalam peningkatan kajian yang dilakukan, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan referensi. Oleh karena itu, maka peneliti menampilkan beberapa penelitian terdahulu yang sebelumnya sudah diteliti sebagai berikut:

(Razak et al., 2018) adanya penelitian yang berjudul “*Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*”, hasil yang diteliti ini menampilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

(Nugrahaningrum & Triastity, 2018) Melakukan penelitian yang judulnya “Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RRI Surakarta”, perolehan hasil penelitian ini menampilkan jikalau terpengaruhnya secara signifikan kinerja karyawan yang disebabkan oleh disiplin kerja.

(Wasiman, 2017) membuat penelitian yang berjudul “Influence, Motivation, Work Environment and Discipline Performance Against High School Teacher in the City in Bogor”, dengan perolehan hasil penelitian ini yang menampilkan jikalau disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

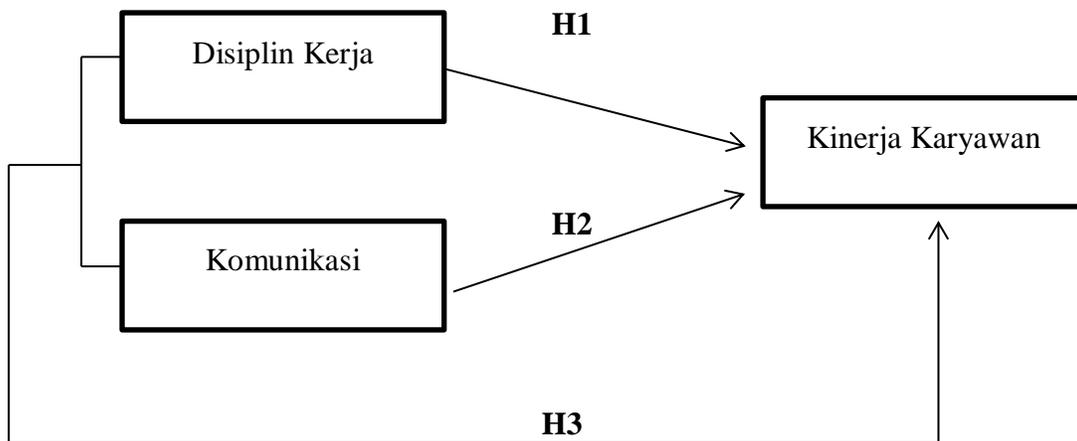
(Hendra, 2018) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bhandha Ghara Reksa Medan”, hasil penelitian ini menampilkan terpengaruhnya secara signifikan kinerja karyawan yang disebabkan oleh komunikasi.

(Marpaung, 2019) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Cimb Niaga Medan Thamrin”, hasil penelitian ini menampilkan terpengaruhnya secara signifikan kinerja karyawan yang disebabkan oleh komunikasi.

(Jamilus & Heryanto, 2019) Melakukan Penelitian dengan judul “*The Effect of Competence , Communication & Motivation on Employee Performance in People ' s Welfare Regional Secretariat of Padang City , Indonesia*” hasil penelitian ini menampilkan terpengaruhnya secara signifikan kinerja karyawan yang disebabkan oleh komunikasi.

(Andriani, 2018) Melakukan penelitian menggunakan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bamas Satria Perkasa (Moro Mall) Purwokerto)” perolehan hasil yang diteliti dalam penelitian ini menampilkan terpengaruhnya secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh disiplin kerja dan komunikasi.

Kerangka pemikiran berikut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan di PT Perkasa Beton Batam.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

### **2.3. Hipotesis**

Menurut uraian kerangka pemikiran yang ditunjukkan maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Perkasa Beton Batam.
- H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Perkasa Beton Batam.
- H3: Disiplin Kerja, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Perkasa Beton Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Studi ini dilaksanakan dimana caranya mengambil sampel dari suatu tempat yang kemudian diteliti guna agar diketahui fakta dari teori yang telah ditata oleh peneliti sebelumnya. Peneliti melakukan penelitian dengan metode survey, dengan cara melakukan pengumpulan data melalui suatu tempat kemudian membagikan kuesioner kepada populasi dengan jumlah besar maupun kecil (Darna & Herlina, 2018).

#### **3.2. Operasional Variabel**

Secara teoritis variabel penelitian dapat diartikan sebagai suatu hal yang dilakukan untuk membuktikan kecocokan hipotesis diantara teori dan pengamatan yang ada pada dunia nyata. Variabel sendiri merupakan apa saja dalam bentuk apapun yang dipilih oleh peneliti untuk dijadikan objek yang digunakan untuk melakukan penelitian kemudian dipelajari lebih dalam untuk ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012: 38).

### **3.2.1. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)**

Variabel dependen dari penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini merupakan indikator dari Kinerja Karyawan menurut (Wijianti & Suddin, Alwi, 2017: 66) :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Kerja sama.
4. Tanggung jawab.
5. Inisiatif.

### **3.2.2. Variabel Bebas (*Independen Variable*)**

Disiplin Kerja (X1)

Indikator disiplin kerja menurut (Wijianti & Suddin, Alwi, 2017: 65) meliputi:

1. Frekuensi kehadiran
2. Ketaatan pada standar kerja
3. Ketaatan pada peraturan kerja
4. Etika kerja

Komunikasi (X2)

Indikator Komunikasi Menurut (Triatmanto, 2017: 52) berikut adalah indikator komunikasi:

1. Pemahaman, tindakan.
2. Pengaruh pada sikap.
3. Hubungan yang makin baik.

**Tabel 3. 1** Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu sikap patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Nugrahaningrum & Triastity, 2018: 381)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Frekuensi kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>3. Ketaatan pada peraturan kerja</li> </ol>	<i>Likert</i>
Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain (Oktavia C. Pusung, Olivia S. Nelwan, 2018: 3399).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman, tindakan.</li> <li>2. Pengaruh pada sikap.</li> <li>3. Hubungan yang makin baik</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Nugrahaningrum & Triastity, 2018: 380).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja.</li> <li>2. Kuantitas kerja.</li> <li>3. Kerja sama.</li> <li>4. Tanggung jawab.</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber:** Peneliti 2020

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi yaitu perkumpulan komponen yang memberikan maksud dengan tujuan yang sudah ditentukan yang dijadikan sebagai objek dalam pelaksanaan penelitian (Sanusi, 2011: 87). Penggunaan populasi yang dipakai terhadap penelitian ini berjumlah 136 populasi dimana pengambilan populasi diambil dari total pekerja yang berada di PT Perkasa Beton Batam.

#### **3.3.2. Sampel**

Seorang peneliti jarang menggunakan keseluruhan populasi yang ada jika populasinya berjumlah besar, peneliti biasanya hanya mengambil sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel untuk menggambarkan karakteristik yang ada pada populasi (Sanusi, 2011: 87). Adanya pengaruh kinerja karyawan yang di terpengaruhi oleh disiplin kerja dan komunikasi dalam penelitian ini dimana pelaksanaan yang memakai sistem *non-probability sampling* (pengambilan sampel secara tidak acak). Karena jumlah populasinya dianggap kecil, maka penulis memakai teknik pengambilan sampling jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah populasi yang ada. Berdasarkan penjelasan di atas, maka total sampel yang dipakai dipenelitian ini yakni 136 responden.

### **3.4. Teknik Pengambilan Data**

Tujuan utama dari sebuah penelitian yaitu untuk memperoleh informasi. Oleh karena itu teknik pengumpulan data sangat penting dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan keseluruhan data dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dengan cara membagikan kuesioner (Sanusi, 2011: 105).

#### **3.4.1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik yang digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban dengan cara memberikan pertanyaan terhadap responden dalam bentuk form dengan tujuan responden dapat menyampaikan jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan.

Menurut (Noor, 2017: 139) berikut ini merupakan komponen-komponen dari kuesioner:

1. Adanya perseorangan atau individu yang melakukan penelitian.
2. Permohonan dan ajuan dari peneliti kepada responden guna untuk memberikan respon terhadap pertanyaan yang peneliti berikan.
3. Adanya petunjuk pengisian kuesioner, pertanyaan yang diberikan harus memiliki petunjuk yang mudah dimengerti.
4. Adanya pertanyaan atau pernyataan beserta tempat untuk mengisi jawaban, dalam pengisian kuesioner harus terdapat data dari responden, yang berupa usia, jenis kelamin, dan lain-lain. Kuesioner dapat tidak mencantumkan nama dari responden.

### 3.5 Skala Pengukuran Data

Skala yang dipakai untuk membandingkan penelitian ini yakni skala *likert*, pandangan (Noor, 2017: 128) skala likert merupakan perbandingan yang menghitung jumlah setuju atau tidak setuju responden dalam menjawab masing-masing pertanyaan.

Berikut tabel skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini:

**Tabel 3. 2** Skala Likert

<b>Skala Likert</b>	<b>Kode</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** (Sanusi, 2011: 60)

### 3.6 Metode Penelitian

Teknik analisis data yakni menjelaskan teknik yang akan dipergunakan peneliti dalam menganalisa data yang sudah terkumpul begitu juga dengan cara mengujinya (Sanusi, 2011: 115). Operasi analisis data terdiri dari pengelompokan data berlandaskan variabel juga kategori responden, tabulasi data berlandaskan variabel pada semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, memakai hitungan untuk mengatasi rumusan pertanyaan juga memakai hitungan untuk memeriksa hipotesis yang dipakai.

### 3.6.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah penggunaan statistik yang menggunakan penganalisaan data yang caranya menggambarkan ataupun menjelaskan data yang sudah menghimpun menjadi satu (Sugiyono, 2012: 147). Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan jawaban-jawaban responden yang beragam terhadap pertanyaan yang diajukan dengan menentukan tabel frekuensi dan rata-rata.

Berikut adalah tabel rentang skala yang akan digunakan untuk analisis deskriptif :

**Tabel 3. 3** kriteria analisis deskriptif

<b>Rentang kategori skor</b>	<b>Penafsiran</b>
1,00-1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80-2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60-3,39	Cukup/Sedang
3,40-4,19	Baik/Tinggi
4,20-5,00	Sangat Baik/ Sangat Tinggi

**Sumber:** (Muhidin & Abdurahman, 2017: 146)

### 3.6.2. Uji Kualitas Instrumen

#### 3.6.2.1. Uji Validitas

Menurut (Wibowo, 2012: 37) validitas ialah satu hasil atau pengukuran yang memperlihatkan tingkatan sempurnanya sebagian percangkat. Suatu perangkat di

bilang valid jika alat ukur tersebut sanggup mengukur seberapa pasti atau cocok sesuai pada keadaan responden yang diukur.

Menurut (Wibowo, 2012) teknik untuk memeriksa tingkat korelasi ialah Pengecekan memakai uji 2 sisi dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan memakai rumus korelasi *pearson product moment*, dengan kriteria pengecekan seperti yang ada dibawah ini :

1. Apabila  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka *instrument* ataupun item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total.
2. Bila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka *instrument* atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total.

### **3.6.2.2. Uji Reabilitas**

Tingkat hasil yang dapat dipercayai bisa dilihat melalui hasil pengukurang reliabilitas yang tingkatan nya tinggi. Tingkat tinggi rendah suatu reliabilitas instrumen ditunjukan melalui angka yang disebut koefisian reliabilitas. Untuk membuktikan bahwa data tersebut andal (reliabel), penggunaan instrument agar dapat mengukuri disetiap gejala jumlahnya yang sama dua kali atau lebih, kemudian melakukan pengukuran yang konsisten, sehingga data tersebut dapat dikatakan andal (reliabel).

Reliabilitas merupakan hasil dari pengukuran yang menunjukkan bahwa hasil pengukuran tetap konsisten walaupun di ukur ulang lebih dari satu kali.(Wibowo,

2012). Teknik yang kerap dipergunakan dalam uji reliabilitas untuk menguji item data yang sudah terkumpul adalah metode *Cronbach's Alpha*.

Data akan dinyatakan andal (reliabel) jika  $r\text{-alpha}$  positif dan  $r\text{-alpha} > r$  tabel  $df=(\alpha, n-2)$ . Pencarian hasil nilai reliabilitas yang tinggi dapat memakai teknik *Cronbach's Alpha* maka disajikan cara perhitungan yakni :

**Rumus 3. 1 Uji Reabilitas**

$$r_{ii} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

**Sumber: :** (Wibowo, 2012)

Keterangan:

$r$  = reliabilitas intrumen

$k$  = banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma^2$  = jumlah varian butir

$\sigma^2$  = jumlah varian total

Uji dua sisi hanya digunakan untuk membuktikan nilai tes pada tingkat signifikan 0,05., untuk menunjukkan apakah data tersebut dapat dipercaya atau diterima (Wibowo, 2012) :

1. Terdapat perbandingan yang besar antara nilai alpha terhadap hasil  $r$  tabel.
2. Diperlihatkan jika memakai penilaian batas determinan, contohnya 0,6 diyakinkan mempunyai keandalan (reliabilitas) yang sesuai , jikalau penilaian 0,7 bisa diterima, dan perolehan nilai lebih tinggi dari 0,8 dinyatakan baik.

Menurut hasil penelitian yang mempunyai pengalaman menyarankan teknik untuk menghitung perbandingan dengan tabel tertera dibawah ini:

**Tabel 3. 4** Kriteria indeks koefisien reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

**Sumber:** (Wibowo, 2012)

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar dapat menyelidiki akankah nilai perbedaan yang dimiliki akan berdistribusi normal atau abnormal. Nilai yang tersisa membentuk kurva yang biasanya tergambar yang memiliki bentuk berupa *bell-shaped curve* (lonceng)(Wibowo, 2012).

Untuk menguji normalitas data maka digunakan rumus uji nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov* (Wibowo, 2012). Asas dalam mendapatkan keputusan uji statistic dengan *Kolmogorov-Smirnov Z (1 Sample K-S)* ialah :

1. Tertolaknya  $H_0$  menyatakan bahwa data tidak terdistribusi tidak normal. Hal ini disebabkan Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih rendah dari 0,05.

2. Diterimanya  $H_0$  menyatakan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini disebabkan Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

### **3.6.3.2. Uji Multikolinieritas**

Dalam pengujian multikolinieritas, tidak diijinkan adanya ikatan yang prima atau hampir prima diantara variabel independen yang menyerupai persamaan. Jika multikolinieritas terjadi dalam model persamaan, itu artinya ada korelasi antara variabel independen lainnya.

Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan pengujian yang dapat menjumpai akankah korelasi yang dihasilkan diselesaikan dengan penggunaan atau menengok alat uji yang disebut VIF (*Variance Inflation Factor*). Caranya ialah dengan melihat disetiap masing penilai variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pegangan untuk memperhatikan akankah suatu variabel bebas mempunyai korelasi dengan variabel bebas yang lain bisa didapatkan berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai  $VIF \leq 10$ , itu menampilkan sistem tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak adanya hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012).

### **3.6.3.3. Uji Heteroskedastitas**

Heteroskedastitas menampilkan jika varian variabel tidak persis di keseluruhan pengujian. Jika varians dari residual satu pengujian ke pengujian lain tetap, maka dinamakan homokedastitas. Model regresi terbilang baik apabila tidak terjadi

heterokedastistas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang dan besar.

Dalam pengujian ini peneliti melakukan pengujian *park gleyser* dengan menghitung korelasi nilai mutlak residual pervariabel independen. Bila hasil signifikan melebihi nilai alphanya, maka model mempunyai gejala heroskedastistas (Wibowo, 2012).

### **3.6.4. Uji Pengaruh**

#### **3.6.4.1. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Penggunaan dalam penganalisisan ini bertujuan agar dapat menentukan tingkat atau rasio pengaruh variabel independen dalam model regresi yang mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau bersama-sama. Jumlah koefisien yang ditentukan menunjukkan sejauh mana model yang dibentuk menggambarkan kondisi nyata. apabila  $R^2=0$ , bila tidak terdapatnya persentase penyangga dimana variabel independen memberikan pengaruh kepada variabel dependenn. Sebaliknya jika  $R^2=1$ , maka persentase penyangga mempengaruhi yang diberikan variabel independen kepada variabel dependen terbilang prima (Wibowo, 2012).

#### **3.6.4.2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model regresi berganda mempunyai kerangka korelasi yang diantara lebih dari satu variabel independen. Dengan menggunakan analisis ini, faktor-faktor lain yang dapat ditentukan adalah sifat dan arah hubungan yang terjadi antara variabel

independen dan variabel dependen, dan mengetahui nilai estimasi nilai dari pervariabel independen dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012). Perincian yang dipakai dalam pengujian ini yaitu:

**Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda**

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

**Sumber:** (Sujarweni & Endrayanto, 2012: 88)

### 3.6.5. Uji Hipotesis

#### 3.6.5.1. Uji T (Regresi Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018:101) Uji T dipergunakan agar dapat membuktikan apabila variabel independen secara parsial berdampak kepada variabel terikat dengan perspektif yang lain itu konstan. Asas dalam pengambilan keputusan Uji T yakni:

- a. Jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) atau T hitung  $<$  T tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, bila dilaksanakan uji secara parsial.
- b. Jika probabilitas (signifikansi)  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) atau T hitung  $>$  T tabel berarti hipotesa terbukti maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bila dilaksanakan uji secara parsial.

#### 3.6.5.2. Uji F (Simultan)

Pandangan (Gozhali, 2018:101) Uji statistik F umumnya menjelaskan secara bersamaan terhadap variabel terikat. Apakah seluruh variabel independen yang

dipakai dalam motif mendapatkan dampak pengolahan pengaruh variabel independen secara bersamaan disetiapnya perubahan variabel dependen, dilaksanakan dengan pengolahan oleh tingkat pertukaran poin variabel dependen yang dapat dinyatakan dengan pertukaran poin seluruh variabel independen, maka perlu melakukan uji F. Uji F (ANOVA) pelaksanaan yang caranya membedakan disetiak tingkatan signifikan yang dipastikan dalam penelitian dengan nilai probabilitas perolehan hasil penelitian. Berikut merupakan teknik dalam megambil keputusan :

- a. Jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05$  ( $\alpha$ ) atau F hitung  $< F$  tabel yaitu hipotesis tidak terbukti maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak bila dilaksanakan secara simultan.
- b. Jika probabilitas (signifikansi)  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) atau F hitung  $> F$  tabel yaitu hipotesis terbukti maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila dilaksanakan secara simultan.

### **3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.7.1. Lokasi Penelitian**

Objek yang diteliti adalah PT Perkasa Beton Batam dimana lokasinya yang berada di Panbil Plaza jl. Ahmad Yani Muka kuning, Batam. Adapun kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkasa Beton Batam.

### 3.7.2. Jadwal Penelitian

**Tabel 3. 5** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Maret		April				Mei	Juni				Juli			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	12	13	14
1	Pengajuan judul	■	■													
2	Pencarian data awal dan survey		■	■	■	■										
3	Pengumpulan data dan jurnal						■	■	■	■	■					
4	Kuesioner							■	■	■	■					
5	Pengolahan data										■	■	■	■	■	
6	Penyelesaian skripsi												■	■	■	■

**Sumber :** Peneliti (2020)