

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PCI  
ELEKTRONIK INTERNASIONAL DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Tri Endah Miahdianti  
180910114**

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

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PCI  
ELEKTRONIK INTERNASIONAL DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Tri Endah Miahdianti  
180910114**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Tri Endah Miahdianti  
NPM : 180910114  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat berjudul :

**“PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL DI KOTA BATAM”**

Merupakan hasil karya sendiri serta bukanlah “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, pada skripsi ini tidak ada pendapat ataupun karya ilmiah yang pernah di terbitkan ataupun di tuliskan orang lain, kecuali yang disebutkan dan tertulis di kutip dalam daftar pustaka beserta sumber kutipan. Jika kenyataan nya didalam skripsi ini bisa di buktikan ada unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar yang saya dapatkan di batalkan dan skripsi ini di gugurkan, serta di proses menurut peraturan yang di berlakukan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa adanya paksaan dari siapapun.

Batam, 12 Januari 2022



Tri Endah Miahdianti  
180910114

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PCI  
ELEKTRONIK INTERNASIONAL DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Tri Endah Miahdianti  
180910114**

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

**Batam, 24 Januari 2022**



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si**

**Pembimbing**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan guna menguji pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan data primer dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 186 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling dan metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji kualitas data, uji asumsi kelas, uji pengaruh dan uji hipotesis. Data diolah dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,59 menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59%.

**Kata Kunci:** Komunikasi; Motivasi; Lingkungan kerja

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of communication and motivation on the performance of PT PCI Elektronik Internasional employees in Batam City. The type of research used is quantitative research, with primary data and data collection is done by distributing questionnaires to 186 respondents. The sampling technique used in this study was random sampling and the data analysis methods used were descriptive methods, multiple linear regression analysis, data quality test, class assumption test, influence test and hypothesis testing. The data is processed with the help of SPSS version 25. The results of this study indicate that communication and motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT PCI Elektronik Internasional in Batam City. The results of the coefficient of determination of 0.59 indicate that the communication and motivation variables affect employee performance by 59%.*

**Keywords:** *Work Environment; Motivation; Communication*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang sudah memberi segala karunia dan rahmatNya, sehingga penulis bisa menuntaskan laporan tugas akhir yang adalah persyaratan guna menuntaskan prodi S1 pada Prodi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Maka dari itu, saran beserta kritikan akan selalu diterima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis memahami pula skripsi ini tidak bisa diwujudkan tanpa dorongan, bimbingan, serta bantuan dari seluruh pihak. Dengan demikian, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikann ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom: selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Prodi Manajemen.
4. Nora Pitri Nainggolan, S.E., M,Si. Selaku pembimbing Skripsi pada Prodi Manajemen Bisnis.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu dan pengetahuan dengan penulis.
6. Kedua orang tua, kedua kakak dan Roni calon suami saya tercinta.
7. Dan terima kasih juga untuk Fitri, Diu, Rahma, Utek, Henny, Sitiam, Sitiram, Dona, dan juga Wisra selaku teman saya yang sudah menemani dan memberi saya semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 12 Januari 2022



Tri Endah Miahdianti



---

**Universitas Putera Batam**



## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Identifikasi masalah.....</b>	<b>12</b>
<b>1.3 Batasan Masalah .....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 Rumusan Masalah .....</b>	<b>13</b>
<b>1.5 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>13</b>
<b>1.6 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>14</b>
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	14
1.6.2 Manfaat Praktis.....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Teori Dasar .....</b>	<b>17</b>
2.1.1 Komunikasi .....	17
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi .....	17
2.1.1.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	19
2.1.1.3 Elemen Elemen Komunikasi.....	19
2.1.1.4 Indikator Komunikasi.....	20
2.1.2 Motivasi.....	20
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	20
2.1.2.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	21

2.1.2.3	Indikator Motivasi .....	23
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	23
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	23
2.1.3.2	Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	24
2.1.3.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	25
<b>2.2</b>	<b>Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>26</b>
<b>2.3</b>	<b>Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>30</b>
2.3.1	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.3.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.3.3	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	32
<b>2.4</b>	<b>Hipotesis.....</b>	<b>33</b>
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
<b>3.1</b>	<b>Jenis Penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>3.2</b>	<b>Sifat Penelitian .....</b>	<b>35</b>
<b>3.3</b>	<b>Lokasi Dan Periode Penelitian.....</b>	<b>35</b>
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	35
3.3.2	Periode Penelitian.....	36
<b>3.4</b>	<b>Populasi dan Sampel.....</b>	<b>36</b>
3.4.1	Populasi .....	36
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	37
3.4.3	Teknik Sampling .....	38
<b>3.5</b>	<b>Sumber Data.....</b>	<b>39</b>
<b>3.6</b>	<b>Metode Pengumpulan Data.....</b>	<b>39</b>
<b>3.7</b>	<b>Definisi Operasional Variabel Penelitian .....</b>	<b>40</b>
<b>3.8</b>	<b>Metode Analisis Data.....</b>	<b>41</b>
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	42
3.8.2	Uji Kualitas Data .....	42

3.8.3 Uji Validitas Data.....	43
3.8.3.1 Uji Reliabilitas Data.....	45
3.8.4 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.8.4.1 Uji Normalitas .....	45
3.8.4.2 Uji Multikolinieritas .....	46
3.8.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	47
3.8.5 Uji Pengaruh.....	47
3.8.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.8.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	48
<b>3.9 Uji Hipotesis .....</b>	<b>49</b>
3.9.1 Uji T .....	50
3.9.2 Uji F.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	<b>53</b>
4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya PT PCI Elektronik Internasional .....	53
4.1.2 Kebijakan Kualitas PT PCI Elektronik Internasional.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi PT PCI Elektronik Internasional .....	55
<b>4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....</b>	<b>55</b>
4.2.1 Profil Responden .....	56
4.2.1.1 Profil Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	56
4.2.1.2 Profil Responden Berdasar Usia .....	57
4.2.1.3 Profil Responden Berdasar Pendidikan Terakhir .....	57
4.2.1.4 Profil Responden Berdasar Masa Kerja .....	58
<b>4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....</b>	<b>58</b>
4.3.1 Deskriptif Variabel Komunikasi (X1).....	58
4.3.2 Deskriptif Variabel Motivasi (X2) .....	60
4.3.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	61
<b>4.4 Analisis Data.....</b>	<b>62</b>
4.4.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	62

4.4.1.1 Hasil Uji Validitas .....	62
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
4.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	63
4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	63
4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
4.4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	65
4.4.4 Hasil Uji Pengaruh .....	66
4.4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	66
4.4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	67
<b>4.5 Uji Hipotesis .....</b>	<b>67</b>
4.5.1 Uji T .....	67
4.5.2 Uji F.....	68
<b>4.6 Pembahasan.....</b>	<b>68</b>
4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
4.6.3 Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
<b>4.7 Implikasi Hasil Studi .....</b>	<b>70</b>
4.7.1 Implikasi Teoritis .....	70
4.7.2 Implikasi Praktis.....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>72</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>72</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3.Surat Keterangan Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	33
<b>Gambar 4.1</b> PT PCI Elektronik Internasional.....	54
<b>Gambar 4.2</b> Struktur Organisasi PT PCI Elektronik Internasional .....	55
<b>Gambar 4.3</b> <i>Histogram</i> .....	63
<b>Gambar 4.4</b> <i>Normal P-P Plot</i> .....	63

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Data Karyawan PT PCI Elektronik Internasional Pada Bagian Produksi Tahun 2021 .....	8
<b>Tabel 1.2</b> Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Pada PT PCI Elektronik Internasional Periode Agustus - Oktober 2021 .....	<b>10</b>
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian .....	36
<b>Tabel 3.2</b> Data Karyawan .....	37
<b>Tabel 3.3</b> Skala Likert .....	40
<b>Tabel 3.4</b> Operasional Variabel Penelitian .....	41
<b>Tabel 4.1</b> Identitas Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	56
<b>Tabel 4.2</b> Identitas Responden Berdasar Usia .....	57
<b>Tabel 4.3</b> Identitas Responden Berdasar Pendidikan Terakhir .....	57
<b>Tabel 4.4</b> Identitas Responden Berdasar Masa Kerja .....	58
<b>Tabel 4.5</b> Distribusi Tanggapan Kuesioner (X1) .....	59
<b>Tabel 4.6</b> Distribusi Tanggapan Kuesioner (X2) .....	60
<b>Tabel 4.7</b> Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Kinerja karyawan (Y) .....	61
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas .....	62
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	62
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	64
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	65
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Glejser .....	65
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	66
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	67
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji T .....	67
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji F .....	68

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rumus Slovin.....	37
<b>Rumus 3.2</b> Uji Validitas .....	44
<b>Rumus 3.3</b> Analisis Regresi Linear Berganda .....	48



---

**Universitas Putera Batam**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan pasti berusaha dengan keras menciptakan, merawat, meningkatkan hubungan, serta menawarkan produk yang berkualitas dari hasil kerja yang dibuat oleh SDM itu sendiri. Adanya persaingan yang cukup ketat antar perusahaan, mengharuskan perusahaan untuk selalu responsif terhadap keinginan dan kebutuhan konsumen. Pada umumnya, tujuan utama perusahaan dalam menjalankan bisnis yaitu mendapatkan keuntungan guna mempertahankan kelangsungan hidup dalam jangka waktu yang panjang serta perusahaan juga harus menguasai pangsa pasar yang ada sehingga proses bisnis yang dijalankan dapat berkembang secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perusahaan manufakturing yang ideal merupakan perusahaan yang selalu menjaga produk yang dihasilkan itu berkualitas, bergaransi dan berguna bagi konsumen tentunya namun, ada yang lebih penting dari menjaga kualitas maupun output suatu produk yaitu yang paling utama SDM juga harus bertanggung jawab atas hasil yang sudah dicapai serta kerja sama yang baik antar karyawan dan atasan yang saling harmonis mendorong terciptanya semangat untuk bekerja guna mencapai tujuan. Manusia ialah komponen terpenting dalam organisasi yang akan bergerak serta melaksanakan aktivitas guna memenuhi tujuan yang ingin

dicapai. Keberhasilan sebuah organisasi ditetapkan dari kualitas semua orang di dalamnya. SDM bisa bekerja maksimal apabila organisasi bisa menunjang pengembangan karir mereka dengan mengamati apa sesungguhnya kompetensi mereka. Dalam hal ini, pengembangan kompetensi SDM pada karyawan bisa memengaruhi kualitas kerja yang meningkat serta berakhir pada kepuasan konsumen sehingga akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Komunikasi yang berjalan efektif dan lancar bisa diamati dari efek yang dimunculkan sesudah melaksanakan komunikasi, apabila informasi atau pesan yang diberikan oleh atasan dapat diterima juga memperoleh respon yang sesuai oleh karyawan tersebut, ini mengartikan informasi tersebut di terima dengan baik. Hampir setiap orang setuju bahwa komunikasi diantara mereka dan antara mereka dengan lingkungan merupakan sumber kehidupan dan kedinamisan organisasi. Komunikasi merupakan hal penting dalam tingkatan manajemen, terutama dalam kepemimpinan. Contohnya leader mengarahkan, mengajarkan dan juga mempraktikkan suatu pekerjaan sebelum karyawan tersebut mulai bekerja, mereka terlebih dahulu memberi informasi kepada semua karyawan proses produksi dimana mereka bekerja dan apa saja yang harus dilakukan sebelum melakukan tugas yang ingin dikerjakan setelah semua dapat dipahami dengan baik maka karyawan tersebut dapat melakukan tugasnya.

Komunikasi juga menyangkut tentang bagaimana seseorang memahami apa yang disampaikan oleh atasan dan dapat diterima baik oleh bawahannya sehingga tidak

terjadi ketidaksalahpahaman. Hal ini sering terjadi dikarenakan karyawan tidak dapat menerima informasi yang disampaikan tidak begitu jelas, tidak memahami masalah apa yang terjadi, tidak mau tau, keinginan bertanya sangat minim sekali, dan lambatnya pemahaman tiap masing-masing karyawan itu sendiri. Menurut Widjaja (2017:1) Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri.

Motivasi kerja merupakan bagian terpenting untuk pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan menunjang pekerjaan karyawan. Penilaian perilaku juga menjadi faktor utama bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Pemberian motivasi kepada karyawan sangat berpengaruh agar karyawan dapat meneladani dan meniru pemimpinnya dengan demikian mutu dan kreativitas pekerjaan karyawan bisa optimal tanpa perlu terbebani. Motivasi dilakukan untuk memberi semangat kepada karyawan dalam pekerjaannya.

Motivasi merupakan proses psikologi yang mengarahkan dan membangkitkan perilaku terhadap pencapaian tujuan. Sesuatu hal yang perlu diketahui, orang berkeinginan bekerja dikarenakan mereka ingin mencukupi kebutuhan yang dimilikinya, baik kebutuhan yang tidak disadari ataupun yang disadari, kebutuhan rohmaniah atau fisik, berbentuk non materi atau materi. Pimpinan perusahaan diharuskan memahami motivasi dan motif yang diharapkan oleh para karyawannya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa “*motivation as an energizing condition of the organism that services to direct that organism toward the goal of a certain class*” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai pemerolehan hasil oleh individu atau kelompok, dimana meningkatnya kinerja tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan karena kedua hal tersebut berkaitan erat. Ukuran dari kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengetahui kuantitas dari pekerjaan seseorang. Kinerja karyawan merupakan pencapaian kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pengembangan tugas dan tanggung jawabnya di suatu perusahaan.

Kinerja karyawan adalah peran dari keefektivan dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang seharusnya mempunyai keahlian dan ketersediaan tertentu. Diperlukan pengetahuan yang jelas terkait pekerjaan beserta cara penyelesaiannya. Kinerja mengartikan tindakan konkret para karyawan sebagai prestasi kerja berdasarkan jabatan yang dimilikinya (Silalahi, 2019:84). Pendapat lain ialah (Suharsono, 2018:245) menjelaskan kinerja ialah pencapaian kerja yang didapatkan karyawan dalam perusahaan menurut kewenangan pribadi dalam mengusahakan pemenuhan tujuan formal perusahaan berdasarkan hukum yang

diberlakukan. Buruk ataupun baiknya kinerja karyawan diamati dari etika dan moral serta pencapaiannya dalam memenuhi target yang diharapkan perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada cara bekerja dan berperilaku ditempat kerja dalam menjalankan pekerjaan yang diharuskan Menurut (Susanti, 2018:188).

PT. PCI Elektronik Internasional ialah anak perusahaan dari PCI Limited dengan bidang usaha manufaktur elektronik yang sudah berpengalaman selama 25 tahun. PCI Limited menjual jasa untuk manufaktur dan layanan desain di beragam bidang misalnya medical, telekomunikasi, dan otomotif. Bermula dari perusahaan manufaktur PCBA, PCI terus mengalami perkembangan sampai sekarang ini menawarkan jasa di bidang manufaktur LCD dan elektronik. PCI dibangun di Silicon Valley, San Jose tahun 1972. PCI kemudian membangun pabrik di Batam tahun 1990, serta merupakan sebuah perusahaan pelopor yang mengidentifikasikan batam menjadi lokasi yang hemat biaya. Di samping itu, PCI membangun pabrik di Shanghai tahun 2000 dikarenakan memprediksikan China menjadi pabrik dunia.

Pabrik pertama yang didirikan di Kepulauan Riau, Batam terletak di Kawasan Sekupang. Kemudian mereka memperluas bisnisnya dengan membuka cabang-cabang di daerah Kawasan Industri Batamindo, Muka Kuning dan juga di Kawasan Panbil. Lalu perusahaan ini sekarang hanya terdapat satu pabrik yang tertinggal yaitu di Kawasan Panbil saja dikarenakan Pabrik yang terletak di Kawasan Sekupang maupun yang terletak di Kawasan Industri Batamindo, Muka Kuning sudah menutup cabangnya

hingga sekarang. Walaupun hanya terdapat satu pabrik saja, bisnis yang diterima oleh perusahaan tersebut masih mendapatkan orderan yang cukup banyak hingga sekarang.

Dari komunikasi yang terjadi ditemukan seringkali ada ketidakjelasan yang membuat karyawan kesulitan dalam pekerjaannya, asumsi pendapat karyawan yang dipandang benar namun jarang dikonfirmasi pimpinan, minimnya pemahaman konteks dalam pembagian jadwal pekerjaan serta mengurangi kemampuan dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan sedikit pengalaman yang sering terjadi secara terus-menerus setiap bulannya dan observasi yang saya temukan, beberapa karyawan dari satu *shift* pada salah satu departemen tempat saya bekerja di PT PCI Elektronik Internasional yaitu karyawan melakukan tindakan yang sangat fatal bagi perusahaan tersebut adalah kehadiran karyawan dikarenakan masih terjadi absen karyawan yang bermalas-malasan untuk bekerja yang mengakibatkan banyak proses yang terhambat dikarenakan kurangnya SDM, perlu waktu dan dilatih kembali untuk mengajarkan karyawan pengganti di proses tersebut, keterlambatan karyawan yang diakibatkan karyawan itu sendiri tidak tepat waktu sampai ke perusahaan dan sikap kooperatif masih kurang ditunjukkan antara individu yang satu ke individu yang lain sehingga sering terjadi *misscommunication* tentang informasi kehadiran tim kerjanya yang disebabkan tidak peduli atas sesama karyawan. Berikut data karyawan PT PCI Elektronik Internasional Pada Bagian Produksi dibawah ini:

**Tabel 1.1** Data Karyawan PT PCI Elektronik Internasional Pada Bagian Produksi Tahun 2021

<b>NO</b>	<b>Bagian Produksi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Pemotong PCBA	6
2	Visual PCBA	12
3	Robot PCBA	12
4	Solder Kabel	9
5	Perakitan PCBA	6
6	Teknologi Daya listrik	6
7	Pengecekan Produk Sesuai Pasangan	3
8	Pemasangan Karet	6
9	Pengecekan LED	6
10	Penekanan Produk	6
11	Penutup Produk	6
12	Visual Produk	6
13	Pengecekan Sensor	2
14	Pengecekan Barcode	2
15	Pengemasan	6
16	Penanganan Bahan Produksi	6
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>

**Sumber:** HRD PT PCI Elektronik Internasional, 2021

Dari data diatas dapat dilihat pada bagian produksi di PT PCI Elektronik Internasional melakukan kegiatan rutinitas produksi yang dilakukan karyawan harus.mendapatkan target pada produk sesuai bagiannya masing-masing secara bertahap dari proses awal pemotongan PCBA hingga akhir pengemasan produk jadi, sehingga hasilpun dicapai untuk perusahaan. Hal yang menyebabkan pada bagian produksi inilah yang paling sering menjadi sorotan terhadap perusahaan dikarenakan jika produk tidak dicapai tepat waktu dikarenakan komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan leader sehingga salah satu bagian produksi kosong,

Motivasi yang diberikan pimpinan masih belum optimal, karyawan juga merasa ditekan karena target-target yang harus dipenuhi tiap bulannya, apabila karyawan sudah memenuhi target perusahaan, karyawan jarang diberikan penghargaan. Ketika ada penilaian target, karyawan merasakan terbebani oleh pimpinannya. Karyawan merasakan seolah-oleh tidak bisa guna memenuhi seluruh target yang telah ditentukan serta karyawan masih kurang bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga diharuskan mempunyai dorongan dari atasan supaya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan masih minim memberikan reward kepada karyawannya yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Di samping itu, karyawan seringkali terhambat dalam pekerjaannya, tidak tepat waktu dalam merampungkan tugasnya, sarana atau alat yang dipunyai PT PCI Elektronik Internasional kurang maksimal dikarenakan masih sering terjadi kerusakan mesin yang sangat lambat untuk ditangani, sehingga bisa memperlambat proses pekerjaan yang



sedang berjalan dan juga komunikasi yang sering terjadi bukan hanya kepada atasan ke bawahannya saja tetapi juga antar operator ke engineering terjadi ketidaksepahaman untuk memberi informasi kepada penerima untuk memperbaiki mesin maupun sarana tersebut. Hal ini terjadi bisa diamati dari data rekapitulasi kehadiran karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional dibawah ini:

**Tabel 1.2** Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Pada PT PCI Elektronik Internasional Periode Agustus - Oktober 2021

Bulan	Kriteria Kehadiran						Presentasi
	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	Sakit	Izin	Cuti	
Agustus	349	26	16	5	3	2	2,97%
September	349	26	21	10	17	2	2,73%
Oktober	349	26	4	4	5	2	3,08%

**Sumber:** Hrd PT PCI Elektronik Internasional, 2021

Dari data diatas jumlah karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional pada salah satu departemen untuk tiga *shift* total sebanyak 349 orang, yang dimana pada bulan Agustus beberapa karyawan mengalami keterlambatan sebanyak 16 orang yang berstatus terlambat finger masuk, pada bulan September mengalami peningkatan yang mengalami keterlambatan sebanyak 21 orang yang berstatus vaksin covid-19 dosis 1 dan dosis 2 tanpa ada kabar informasi yang jelas kepada leader sehingga produksi pada bulan tersebut terhambat, dan pada bulan Oktober keterlambatan mulai menurun sebanyak 4 orang tanpa status yang jelas.

Berdasarkan permasalahan tersebut terjadi setiap bulannya pada karyawan yang sering tidak ada kabar yang jelas dikarenakan banyak faktor yang peneliti dapatkan

informasi bahwa mereka ketiduran, bermalasan maupun dikarenakan sakit yang mendadak tanpa keterangan mengakibatkan kehadiran karyawan tersebut kosong, sebaliknya komunikasi yang baik dan ketika karyawan tersebut hadir setiap hari tanpa absen kerajinan karyawan tersebut diperhitungkan dan kontrak karyawan pun dijamin diperpanjang.

Kinerja karyawan yang sering ditemukan antara lain kuantitas yang masih susah dicapai untuk setiap harinya dikarenakan banyak faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya yaitu SDM maupun mesin dan sarana yang mengalami masalah dan kualitas output yang masih minim dikarenakan karyawan tersebut banyak tidak mengikuti intruksi kerja yang benar yang diberikan sehingga produk yang dihasilkan mengalami kerusakan dan harus diperbaiki kembali sehingga produk tersebut tidak sampai ke proses akhir pengemasan dan terhambat pengirimannya, jangka waktu penyelesaian output masih kurang peduli dikarenakan karyawan tersebut tidak serius dalam bekerja sehingga hasil tidak dicapai tepat waktu.

Dalam perusahaan ini sering terjadi permasalahan pada karyawan itu sendiri meliputi kehadiran yang menyebabkan proses produksi menjadi terkendala, kurangnya perhatian seperti pemberian motivasi kepada karyawan sehingga hasil menurun dan juga kinerja karyawan tidak maksimal dikarenakan sarana yang tidak mendukung diakibatkan kerusakan tanpa ditangani langsung dengan cepat sehingga output tidak tercapai tepat waktu yang telah ditentukan.

Dari pemaparan tersebut, maka peneliti memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian terkait **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL DI KOTA BATAM”**.

### **1.2 Identifikasi masalah**

Dari pemaparan tersebut, peneliti bisa mengidentifikasi permasalahan yang menjadi bahan penelitian, yakni :

- 1) Komunikasi yang masih kurang dalam penyampaian atasan dan sesama karyawan sehingga belum tersampaikan dengan baik.
- 2) Kurangnya motivasi karyawan dikarenakan karyawan merasa tertekan dengan target-target yang harus dicapainya sehingga penurunan semangat pada tiap-tiap karyawan rendah.
- 3) Kinerja karyawan tidak tepat waktu dalam merampungkan tugas, seringkali terhambat, sarana atau alat yang dipunyai kurang optimal dikarenakan mengalami kerusakan pada mesin.

### **1.3 Batasan Masalah**

Guna bisa menekan pembahasan menjadi sangat mendalam, peneliti harus membuat batasan permasalahan penelitian yang hanya berkaitan dengan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel independennya meliputi

komunikasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Karyawan yang menjadi responden pada PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam adalah karyawan bagian produksi.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam?
- 3) Apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional Kota Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan permasalahan tersebut, tujuan masalah penelitian ini adalah :

- 1) Guna memahami pengaruh komunikasi secara parsial pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional Kota Batam.
- 2) Guna memahami pengaruh motivasi secara parsial pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional Kota Batam.
- 3) Guna memahami pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional Kota Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai besarnya pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan kajian atau referensi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis pada penelitian ini, yaitu :

- 1) Bagi perusahaan

Menjadi harapan yang bisa dijadikan sebuah bahan evaluasi kesadaran oleh perusahaan serta bisa membantu mengoptimalkan kinerja karyawan yang maksimal pada perusahaan yang diteliti

- 2) Bagi Universitas Putera Batam

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk untuk membantu mahasiswa lain dalam melakukan penelitian dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa

Universitas Putera Batam mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### 3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah pengetahuan tentang pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam dan dapat menjadi bahan acuan pada bidang penelitian yang sejenis.

### 4) Bagi Mahasiswa

Supaya bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan informasi dan jawaban untuk calon peneliti di masa mendatang.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Komunikasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah serangkaian yang menghubungkan beragam komponen dari organisasi bersama supaya terbentuk komunikasi yang efektif. Dalam hal ini, komunikasi bermula dari Bahasa latin *communis* yang berarti “bersama”. Seorang pengirim pesan atau komunikator diantara dua orang maupun lebih berupaya mencari kebersamaan dari penerima pesan.

(Marpaung et al., 2020: 177) menjelaskan komunikasi adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan menjadi sebuah alur dalam mengorganisir dan merencanakan seluruh kinerja dalam organisasi, sehingga adanya komunikasi yang terarah bisa menciptakan kenyamanan kerja karyawan dalam perusahaan dan semua yang telah di rencanakan bisa terpenuhi.

Selain itu komunikasi bisa diartikan sebagai cara menyampaikan pesan yang dilaksanakan melalui media secara langsung (I.M. Ginting et al., 2019: 36). Eksistensi dari komunikasi dapat memudahkan seorang individu dalam menjalin interaksi guna membentuk hubungan yang diharapkan.

(Sinambela et al., 2019 : 310) menjelaskan komunikasi adalah hal terpenting dalam integrasi dan mengkoordinasikan beragam fungsi keorganisasian seperti pernyataan terkait laporan diantara bagian 12 pemasaran dan administrasi, memo



resmi, instruksi, kebijaksanaan perusahaan, serta informasi pedoman kerja dan pengumuman lainnya dikarenakan kemampuan komunikasi karyawan yang dimaksimalkan bisa memberi pengaruh terhadap pesan yang bisa tersampaikan secara jelas serta dihindarkan dari kesalahpahaman yang bisa terjadi selama pekerjaan berlangsung.

Menurut Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Hardjana (2018) komunikasi pada tataran manajemen organisasi adalah prasyarat yang memungkinkan sebuah organisasi menjalankan empat fungsi dasarnya, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

(Lawasi & Triatmanto, 2017: 50) menjelaskan komunikasi adalah sebuah proses yang menyampaikan pesannya dengan teknik atau bentuk yang bisa disesuaikan supaya makna dari pesan itu dapat di terima yang mengakibatkan terjadinya pertukaran pesan nonverbal ataupun verbal dan hasil dari komunikasi tersebut akan dimungkinkan guna bisa merubah tingkah laku seorang individu.

Komunikasi memiliki fungsi utama yang terdiri dari informasi, pengendalian emosional, motivasi, dan pengendalian (Arifin, 2017: 154). Komunikasi tidak hanya berkaitan mengenai bagaimana kita melaksanakannya namun bagaimana komunikasi itu berfungsi bagi sebuah perusahaan. Komunikasi yang baik tidak hanya mengetahui apa itu komunikasi tetapi juga diharuskan memahami bahwa berkomunikasi

mempunyai fungsi dalam kita menjalin interaksi. Fungsi dalam mengontrol komunikasi yang baik supaya ketika disampaikan dapat kita pahami. Tiap komunikasi memiliki pesan tersembunyi di mana kita bisa mengajak individu secara langsung hanya dengan berbicara langsung, serta menyampaikannya secara emosional yang mengartikan kita dapat mengendalikan emosi dalam menyampaikan komunikasi.

Dari teori definisi komunikasi menurut para ahli tersebut bisa disimpulkan yakni komunikasi ialah proses penyampaian informasi dari ide-ide sekelompok orang atau individu guna bisa menginterpretasi yang dimaksudkan dan menjalankan tugas dengan sebaik mungkin.

#### **2.1.1.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut (Mangkunegara, 2017: 148), komunikasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu :

- 1) Media
- 2) Pengetahuan
- 3) Sikap
- 4) Keterampilan

#### **2.1.1.3 Elemen Elemen Komunikasi**

Menurut (Pratiwi, 2018), komunikasi memiliki berbagai elemen yang meliputi, yaitu :

1. . Efek
2. Komunikan/Audiens

3. . Media
4. Pesan
5. Komunikator

#### **2.1.1.4 Indikator Komunikasi**

Menurut (Julita & Arianty, 2017), komunikasi memiliki berbagai indikator, yaitu :

- 1) Kesamaan.
- 2) Dukungan prestasi kerja
- 3) Pemberian bimbingan dan petunjuk kerja
- 4) Keterbukaan

#### **2.1.2 Motivasi**

##### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi

Motivasi ialah sebuah perangsang daya penggerak kemauan dan keinginan bekerja seorang individu dikarenakan tiap motif memiliki tujuan yang hendak terpenuhi (Hasibuan, 2018).

Motivasi juga adalah kegiatan yang mengarahkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin wajib memahami perilaku bawahannya tertentu agar bisa mempengaruhi pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan (Tampubolon, 2018:4).

Menurut Sudiro (2018:29) mengatakan motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja menurut (Siagian, 2017: 27) merupakan bagian paling penting guna mengembangkan SDM yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing guna memenuhi tujuan sebuah perusahaan dengan memberikan berbagai pelatihan yang memadai bagi karyawannya.

Dari pendapat para ahli terkait definisi motivasi, bisa di tarik kesimpulan motivasi ialah aktivitas yang menyebabkan seorang individu melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, kerelaan, dan semangat.

#### **2.1.2.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dibedakan atas faktor ekstren dan intern menurut (Enny, 2019: 25) :

##### 1) Faktor Intern

Faktor intern yang berpengaruh terhadap pemberian motivasi kepada seorang individu meliputi :

- a) Keinginan guna bisa bertahan hidup yang meliputi mendapatkan kompensasi yang layak, pekerjaan tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki yaitu keinginan untuk mendapatkan benda sehingga mendorong seseorang untuk bekerja.
- c) Keinginan mendapatkan penghargaan  
Seorang individu ingin bekerja karena berkeinginan untuk dihormati, diakui, dan mendapat status sosial yang tinggi.
- d) Keinginan memperoleh pengakuan  
Yaitu keinginan untuk mendapatkan pengakuan seperti penghargaan mendapatkan prestasi.
- e) Keinginan untuk berkuasa  
Yaitu keinginan yang positif seperti keinginan menjadi pimpinan atau naik jabatan.

## 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervise yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

### **2.1.2.3 Indikator Motivasi**

Menurut (Mangkunegara, 2018), motivasi memiliki berbagai indikator antara lain :

- 1) Pemanfaatan waktu, ialah mempergunakan waktu dengan baik dalam melaksanakan semua pekerjaannya ;
- 2) Rekan kerja yang dipilih, ialah memilih rekan kerja yang bisa di ajak bekerja sama guna memenuhi tujuan ;
- 3) Ketekunan, ialah melaksanakan semua pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan rajin ;
- 4) Berupaya untuk maju, ialah melaksanakan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan ;
- 5) Sasaran/ orientasi tugas, ialah senantiasa berorientasi pada hasil pekerjaan yang memiliki kualitas ;
- 6) Tingkat cita-cita yang tinggi, ialah mempunyai ambisi yang lebih baik ;
- 7) Orientasi masa depan, ialah menggambarkan yang akan terjadi di masa depan serta rencana terkait hal itu ;
- 8) Kerja keras, ialah melaksanakan aktivitas dengan segala kemampuan yang dimilikinya.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

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

Kinerja karyawan adalah evaluasi kerja secara kelompok ataupun individu dalam perusahaan supaya bisa menjalankan tugas utama yang diberlakukan dalam organisasi tersebut (Siagian, 2017: 5).

Kinerja merupakan hasil secara kuantitas dan kualitas yang dipenuhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dimilikinya berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya (Mangkunegara, 2018).

Menurut Lubis *et al.* (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wibowo dalam (Diansyah *et al.*, 2020), kinerja karyawan adalah tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Dari teori definisi komunikasi menurut para ahli tersebut bisa di tarik kesimpulan yakni kinerja karyawan ialah cara menyelesaikan tugas - tugas secara efektif dan efisien oleh individu maupun kelompok untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Enny, 2019: 115) terdapat faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi hasil maupun perilaku kerjanya:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin besar kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dengan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 2) Pengetahuan, merupakan pengetahuan tentang pekerjaan yang diketahui dengan baik sehingga memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.
- 3) Rancangan kerja, artinya apabila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- 4) Kepribadian, yaitu karakter yang dimiliki seseorang dan berbeda dengan yang lainnya.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan, meliputi perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi yang mengatur hal-hal yang berlaku.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.
- 10) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam pengukuran kinerja karyawan terdapat berbagai indikator yang meliputi (Meithiana, 2017 : 57) :



### 1) Kerjasama

Adalah aktivitas yang mengikutsertakan banyak pekerja dalam melaksanakan aktivitas yang telah ditentukan pada sebuah program kerja.

### 1) Keandalan

Adalah tingkatan kecakapan pekerja pada tugasnya masing-masing yang terdiri dari inisiatif sendiri, kedisiplinan, tanggungjawab diri pada aturan perusahaan.

### 1) Pengetahuan

“*ability*” yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan bisa memahami tugasnya dengan baik.

### 1) Kuantitas

Kuantitas mengikutsertakan besar total produksi dari hasil aktivitas produksi yang terdiri dari siklus dan jumlah unit.

### 2) Kualitas

Ukuran sebuah kualitas kerja bisa diamati dari “mindset” karyawan yang bisa berdampak pada kesempurnaan kinerja, kemampuan, dan potensi kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berguna dalam penyusunan skripsi, sehingga peneliti akan mengambil hasil jurnal penelitian yang serupa dengan penelitian ini.

Penelitian (Hakim Fahrezi & Hazmanan Khair, 2020 :107) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi Pada Kinerja

Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) , ISSN: 2337-3997, Variabel dependen yang dipergunakan ialah Kinerja Karyawan dan variabel independent yang dipergunakan ialah Komunikasi, Motivasi, Lingkungan kerja. Teknik penganalisisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda dimana populasinya berjumlah 42 orang yang disebarakan kepada karyawan. Hasil ini memperlihatkan motivasi dan lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja sedangkan komunikasi berdampak tidak signifikan pada kinerja.

Penelitian (Zackharia Rialmi, Lia Audina Fajrin, Syamruddin, 2021: 170) pada jurnal ekonomi, dan manajemen dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II, ISSN: 2655-9811, variabel dependen yang dipergunakan ialah kinerja karyawan dan variabel independent yang dipergunakan ialah Motivasi, Komunikasi. Teknik penganalisisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda dimana populasinya berjumlah 50 orang yang disebarakan kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Indonesia Tower II.

Penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Aji Purnomo & Sulistiyo Seti Utami, 2021: 52) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Sejahtera Abadi, ISSN: 2622-2299, Variabel dependen yang dipergunakan ialah kinerja karyawan dan variable

independennya ialah Komunikasi, Motivasi. Teknik penganalisisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda. Hasil ini memperlihatkan Komunikasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan, memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian (Yuliana Fransisk & Zulaspan Tupti, 2020: 224) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Beban Kerja Pada Kinerja Pegawai, ISSN: 2623-2634, variabel dependen yang dipergunakan ialah Kinerja Pegawai dan variabel independennya ialah Beban Kerja, Komunikasi. Teknik penganalisisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda dimana populasinya berjumlah 32 orang dan keseluruhan karyawan tetap di Dukcapil Labuhanbatu Utara yang menjadi sampel dengan metode kuesioner. Hasil ini memperlihatkan motivasi tidak berdampak signifikan secara parsial pada kinerja. Beban kerja berdampak signifikan secara parsial pada kinerja. Komunikasi berdampak signifikan pada kinerja. Motivasi, beban kerja, dan komunikasi berdampak signifikan secara stimulant pada kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Franky, Setyo Adji, Siti Chamidah, 2020: 46) pada jurnal manajemen, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi Pada Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo, ISSN: 2598-7496, variable dependen yang dipergunakan ialah Semangat Kerja Karyawan dan variabel independennya ialah Komunikasi, Motivasi. Teknik penganalisisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda dimana populasinya berjumlah 97 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil ini memperlihatkan Lingkungan

Kerja, Motivasi, dan Komunikasi berdampak secara stimulant pada Semangat Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Dessy Shinta & Mauli Siagian, 2020: 338) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Komunikasi Pada Kinerja Karyawan di PT Citra Mandiri Distirbusindo, ISSN: 2337-3997, variabel dependen yang dipergunakan ialah kinerja karyawan dan variable independennya ialah Disiplin Kerja, Komunikasi. Teknik penganalisan yang dipergunakan ialah regresi linier berganda dimana populasinya berjumlah 112 orang dengan teknik sampling jenuh. Hasil ini memperlihatkan Insentif, Disiplin Kerja, Komunikasi berdampak signifikan secara bersamaan pada Kinerja Karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo.

Penelitian (Luh Gede Vania Utami, 2021: 100) pada jurnal ekonomi dan manajemen dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar, ISSN: 2654-8151, Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang dan melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Cindy Marceline, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Claudia Lorenza & Albert, 2021: 557) pada jurnal manajemen dengan judul Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi, ISSN: 2597-5234, Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah Komunikasi, Kepemimpinan dan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 176 orang dengan menggunakan *teknik sampling simple random*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan sama-sama sejalan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ke arah yang lebih positif dan perusahaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan jika mau meningkatkan ketiga variabel tersebut dalam perusahaan.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dibutuhkan untuk mengidentifikasi masalah, tinjauan Pustaka dan menguji hipotesis pada penelitian ini. Hal tersebut yang disusun berdasarkan pemikiran dan teori yang dianggap benar dengan kesimpulan tentang kaitan antar variabel penelitian ini.

### **2.3.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan secara sadar akan karyawan merupakan salah satu bagian dari asset perusahaannya serta menjadi partner dalam berusaha. Komunikasi merupakan aspek paling penting dalam sebuah kerja

sama tim. Komunikasi antara pemimpin dan karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk menciptakan semangat kerja karyawan. Dengan terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan akan timbul rasa nyaman dalam bekerja baik pemimpin maupun karyawan karena kedekatan komunikasi tersebut. Dalam mendorong semangat dan rasa nyaman karyawan bekerja harus membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi miscommunication antara sesama rekan kerja maupun individual. Pernyataan ini didukung oleh (Dewi & Panuju, 2018: 86), Komunikasi yang baik memungkinkan orang dalam organisasi untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik, terutama dalam membangun hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

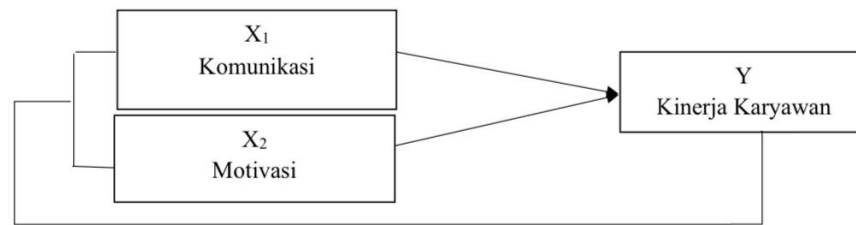
Dalam perusahaan, motivasi kerja yang tinggi perlu karena berefek pada kinerja karyawan. Motivasi seharusnya dimiliki oleh karyawan supaya tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Jika seiring berjalannya waktu adanya perubahan terlihat pada karyawan dalam bekerja, maka motivasi kerja karyawan tersebut menurun, hal ini dilihat dari kinerja karyawan kurang berkualitas sehingga hasil yang dicapai berpengaruh buruk di perusahaan. Sebaliknya, jika motivasi kerja yang tinggi dapat tercermin dari semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan kerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Bahkan perusahaan harus adanya motivasi yang kuat, energi dorongan juga kuat untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Pernyataan ini didukung oleh (Suparman, 2019: 53),

Motivasi yang baik akan memberi keuntungan pada perusahaan, karena dengan motivasi kerja yang tinggi pencapaian tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik sesuai yang diharapkan. Kinerja yang baik pasti berhubungan positif dengan komunikasi dan motivasi yang tinggi yang diterapkan dalam perusahaan, karena kinerja karyawan yang baik tidak diperoleh dengan praktis. Setiap karyawan diharapkan mampu bekerja dengan baik dan professional pada bidangnya masing-masing. Kinerja yang baik berpengaruh dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pernyataan ini didukung oleh (Cahyono, 2019: 97), Kinerja yang baik berpengaruh dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### **2.3.3 Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan benar yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya akan menggunakan informasi yang disampaikan untuk mendukung terciptanya tujuan yang ingin dicapai, motivasi yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya membuat produksi dalam suatu perusahaan berjalan sesuai arahan, dengan adanya komunikasi dan motivasi yang ada pada perusahaan berdampak pada hasil kerja dan kinerja bagi para karyawan

Kerangka pemikiran yang dapat dilengkapi dengan gambaran dari variabel penelitian ini. Berikut skema kerangka pemikiran yang dapat peneliti gambarkan dibawah ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti, 2021

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan secara teoritis diatas, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kinerja kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional.
- H<sub>2</sub>: Diduga Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional.
- H<sub>3</sub>: Diduga Komunikasi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional.





---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dimana peneliti menggambarkan sekaligus menjelaskan penelitian dengan menemukan fenomena-fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif karena menggunakan teori-teori yang diuji kemudian diteliti hubungan antar variabelnya yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pada pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan yang sudah dijelaskan pada hipotesis.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat replikasi yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan beberapa variabel, indikator, objek penelitian, dan analisis data yang sama dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya.

#### **3.3 Lokasi Dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT PCI Elektronik Internasional yang berlokasi di Panbil Industrial Estate, Factory C Lot 02-03, Jalan Ahmad Yani Mukakuning, Kota Batam, Kepulauan Riau.

### 3.3.2 Periode Penelitian

Periode waktu penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mulai dari bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Januari 2021.

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Bimbingan dengan Dosen Pembimbing	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2	Pengajuan Judul	■	■	■													
3	Tinjauan Pustaka			■	■	■	■	■									
4	Penyusunan Kuesioner							■	■	■							
5	Penyebaran Kuesioner										■	■					
6	Analisis dan pengolahan data												■	■	■		
7	Laporan Akhir																■

**Sumber:** Peneliti, 2021

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Menurut Silaen (2018: 87), Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut *universum (universe)* yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Populasi dalam penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh melalui

HRD (*Human Resousces Department*) PT PCI Elektionik Internasional Batam sebanyak 349 populasi atau karyawan yang bekerja di PT PCI Elektronik Internasional Batam.

**Tabel 3.2** Data Karyawan

<b>Bulan</b>	<b>Karyawan</b>
Agustus 2021	349
September 2021	349
Oktober 2021	349
Jumlah	1.047

**Sumber:** HRD PT PCI Elektronik Internasional, 2021

### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi pada penelitian ini. Pada penelitian ini, jumlah sampel yang akan diambil didasarkan pada:

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

**Rumus 3.1** Rumus Slovin

**Sumber:** (Sujarweni & Utami, 2020: 10)

Keterangan:  $n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$E$  = Presentasi Kelonggaran Ketidakpastian 5%

Berikut perhitungan sampel dalam penelitian ini:

$$n = \frac{349}{1+349(0,05)^2}$$

$n = 186,38$  dibulatkan menjadi 186

Dalam penelitian ini Jumlah sampel sebanyak 186 sampel, karena jumlah populasi sebanyak 349 diperkecil dengan menggunakan rumus slovin.

### 3.4.3 Teknik *Sampling*

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiono (2018:81) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara acak (*Probability Sampling*). Teknik ini merupakan teknik pengumpulan sampel dengan menyampaikan kesempatan yang rata kepada tiap elemen populasi yang dipikirkan untuk menjadi sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer untuk mengumpulkan data serta alat bantu kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT PCI Elektronik Internasional sebanyak 1.047 responden.

### **3.5 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

- 1) Data primer dalam penelitian ini diambil dari hasil responden yang telah mengisi setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner oleh karyawan yang melakukan pekerjaan pada PT PCI Elektronik Internasional.
- 2) Data sekunder diperoleh dari data kehadiran karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu untuk pengumpulan data yaitu kuesioner yang akan mengumpulkan jawaban dari semua para responden yang telah menjawabnya. Kuesioner yang sudah peneliti siapkan akan disebarakan untuk karyawan bulanan yang bekerja di PT PCI Elektronik Internasional.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2018: 93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

**Tabel 3.3** Skala Likert

<b>PERNYATAAN</b>	<b>SKOR</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:** Sugiyono (2018: 94)

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

Dalam penelitian ini terbagi menjadi dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, berikut penjelasannya:

#### **1. Variabel Independen**

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X).

#### **2. Variabel Dependen**

Menurut Sugiyono (2018:39) Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.4** Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Komunikasi (X1)	Komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan</li> <li>2. Sikap</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. Media</li> </ol>	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri ( <i>drive</i> ) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sasaran</li> <li>2. Ketekunan</li> <li>3. Pemanfaatan waktu</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. Keandalan</li> </ol>	Likert

**Sumber:** Peneliti 2021

### 3.8 Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:147) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap



variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Ghozali (2018: 19) statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran fenomena terkait variabel penelitian melalui data yang telah dikumpulkan. Teknik analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Analisis ini dibantu oleh program SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) versi 26. Dalam analisis ini terkumpul oleh beberapa pengujian dari semua data yang telah didapatkan dari PT PCI Elektronik Internasional Batam, analisis ini dilakukan agar dapat memberikan gambaran tentang hubungan berpengaruhnya variabel independent terhadap dependen dalam penelitian ini.

### **3.8.2 Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data terdiri dari dua yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas dapat dijelaskan dibawah ini.

### 3.8.3 Uji Validitas Data

Valid atau tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan cara mencari nilai  $r$  tabel dan  $r$  hasil dengan program SPSS. Kemudian nilai  $r$  hasil dibandingkan dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hasil positif dan  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel maka dapat dikatakan hasil tersebut valid, sedangkan jika  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan hasilnya tidak valid. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan korelasi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- 1) Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item pertanyaan di dalam kuesioner dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item pertanyaan di dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018:121). Untuk menguji validitas pada tiap item dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

**Rumus 3.2 Uji Validitas**  
Sumber: Sugiyono (2018:212)

Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien validitas item yang dicari

$X$  = Skor yang diperoleh dari subjek tiap item

$y$  = Skor total instrumen

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel  $X$

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel  $Y$

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel  $X$  dan variabel  $Y$

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel  $X$

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel  $Y$

Dasar pengambilan keputusan:

Menurut Sugiyono (2018:126) menyatakan bahwa bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut

memiliki validitas kontruksi yang baik. Bila harga korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

### **3.8.3.1 Uji Reliabilitas Data**

Menurut Sugiyono (2018:121) mengemukakan bahwa instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapak kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach's alpha  $> 0,60$  maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
- 2) Jika nilai Cronbach's alpha  $< 0,60$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

### **3.8.4 Uji Asumsi Klasik**

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik dibagi menjadi tiga yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas yang dijelaskan sebagai berikut:

#### **3.8.4.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018; 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki 41 distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov.

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah :

- 1) Jika signifikansi  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

#### **3.8.4.2 Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2018; 107) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen).

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat dari:

1. Tolerance value
2. Variance Inflation Faktor (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ).

Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Tolerance value  $< 0.10$  atau VIF  $> 10$  : terjadi multikolinearitas.
- 2) Tolerance value  $> 0.10$  atau VIF  $< 10$  : tidak terjadi multikolinearitas.

### **3.8.4.3 Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:134). Pengujian dilakukan dengan Uji Glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka data terjadi heteroskedastisitas.

### **3.8.5 Uji Pengaruh**

Dalam penelitian ini uji pengaruh dibagi menjadi dua yaitu uji analisis regresi linier berganda dan uji analisis koefisien determinasi yang dijelaskan sebagai berikut:

#### **3.8.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Juanim (2018:39) regresi linier adalah metode digunakan untuk menguji atau membentuk model hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

**Rumus 3.3** Analisis Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sujarweni & Utami. 2020:134)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

X1 = Komunikasi

X2 = Motivasi

b1 dan b2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = error atau gangguan lain

**3.8.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebagai berikut: “Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.”

$$Kd=(r^2) \times 100\%$$

**Sumber:** Heryati, 2016:65)

**Rumus 3.4** Koefisien Determinasi

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien ganda

### 3.9 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dibagi menjadi dua metode yaitu uji t (parsial) dan uji f (simultan) yang dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018:63). Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t dan Uji F serta didukung dengan nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).



### 3.9.1 Uji T

Menurut Sugiyono (2018; 223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Langkah-langkah uji hipotesis dengan menggunakan Uji t:

- 1) Menentukan dan  $H_0 : b_i = 0$ ; berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen  $H_a : b_i \neq 0$ ; berarti ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Tentukan taraf signifikansi ( $\alpha$ )  $\alpha = 0,05$  atau 5%

### 3.9.2 Uji F

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya (Ghozali, 2018, 98). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak
- 2) Jika  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_1$  ditolak.



---

**Universitas Putera Batam**