

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS  
KESEHATAN KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Siti Nadiah Albantani  
180910376**

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

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS  
KESEHATAN KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Siti Nadiah Albantani  
180910376**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Siti Nadiah Albantani

NPM : 180910376

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota 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, 29 Juli 2022



**Siti Nadiah Albantani**  
180910376

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS  
KESEHATAN KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Siti Nadiah Albantani  
180910376**

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

**Batam, 29 Juli 2022**



**Asron Saputra, S.E., M.Si.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif. Populasi yang digunakan terdiri dari 164 karyawan Dinas Kesehatan Kota Batam. Sampel penelitian digunakan sebanyak 164 orang karyawan Dinas Kesehatan Kota Batam dengan metode sampling jenuh. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Dengan menggunakan software SPSS 25, teknik analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, komunikasi berpengaruh sebesar 0,392 atau 39,2% terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Batam dan disiplin kerja (X2) berpengaruh sebesar 0,490 atau 49,0% terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Batam. Faktor komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Batam sebesar 71,4%, sesuai dengan data koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil uji t, komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji f menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Batam.

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

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine whether communication and work discipline affect employee performance at the Batam City Health Office. This research was conducted using quantitative techniques. The population used consisted of 164 employees of the Batam City Health Office. The research sample used as many as 164 employees of the Batam City Health Office with the saturated sampling method. Questionnaires were used as a data collection technique. By using SPSS 25 software, data analysis techniques include descriptive statistical tests, data quality tests, classical assumption tests, influence tests and hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression, communication has an effect of 0.392 or 39.2% on employee performance (Y) at the Batam City Health Office and work discipline (X2) has an effect of 0.490 or 49.0% on employee performance (Y) at the City Health Office. Batam. Communication factors and work discipline affect employee performance (Y) at the Batam City Health Office by 71.4%, according to the data of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). Based on the results of the t test, communication has a partially significant effect on employee performance and work discipline has a partially significant effect on employee performance, and the f test results show that communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) at the Batam City Health Office.*

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

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan laporan tugas yang telah diberikan oleh pihak Universitas Putera Batam (UPB). Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Pihak Dinas Kesehatan Kota Batam yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayah dan Ibu penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
8. Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang senantiasa selalu membantu baik moral maupun materi, sehingga saya dapat melanjutkan penyusunan Skripsi ini hingga selesai pada akhirnya.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniannya.

Batam, 29 Juli 2022



Siti Nadiah Albantani





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah .....	9
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.6.2 Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori .....	12
2.1.1 Komunikasi .....	12
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi .....	12
2.1.1.2 Tujuan Komunikasi .....	13
2.1.1.3 Indikator-indikator Komunikasi .....	13
2.1.2 Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	16
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja .....	18
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	19
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	20
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Pemikiran .....	23
2.3.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	23
2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	24
2.3.3 Hubungan Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	24
2.4 Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Sifat Penelitian .....	26

3.3	Lokasi dan Periode Penelitian .....	27
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	27
3.3.2	Periode Penelitian.....	27
3.4	Populasi dan Sampel .....	28
3.4.1	Populasi .....	28
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	28
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i> .....	28
3.5	Sumber Data .....	29
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	30
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	31
3.7.1	Variabel Independen (X) .....	31
3.7.2	Variabel Dependen (Y) .....	32
3.8	Metode Analisis Data .....	33
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif .....	33
3.8.2	Uji Kualitas Data .....	34
3.8.2.1	Uji Validitas .....	34
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	35
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.3.1	Uji Normalitas .....	36
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas .....	37
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	38
3.8.4	Uji Pengaruh.....	39
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	39
3.9	Uji Hipotesis.....	40
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	40
3.9.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji f .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	44
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
4.3	Deskripsi Jawaban Responden .....	47
4.3.1	Deskriptif Komunikasi (X1).....	47
4.3.2	Deskriptif Disiplin Kerja (X2) .....	48
4.3.3	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	49
4.4	Analisis Data .....	50
4.4.1	Uji Kualitas Data .....	50
4.4.1.1	Uji Validitas .....	50
4.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	52
4.4.2	Uji Asumsi Klasik .....	53
4.4.2.1	Uji Normalitas .....	53
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas .....	55
4.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas .....	56

4.4.3 Uji Pengaruh.....	57
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
4.5 Pengujian Hipotesis.....	59
4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	59
4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F.....	60
4.6 Pembahasan.....	61
4.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	62
4.6.3 Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	63
4.7 Implikasi Hasil Penelitian .....	64
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	66
5.2 Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>Lampiran 1.</b> Pendukung Penelitian	
<b>Lampiran 2.</b> Daftar Riwayat Hidup	
<b>Lampiran 3.</b> Surat Izin Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	25
<b>Gambar 4. 1</b> Uji Normalitas Dengan Histogram .....	54
<b>Gambar 4. 2</b> Uji Normalitas Dengan Diagram Normal P-P Plot.....	54

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1. 1</b> Data Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Batam Tahun 2022.....	3
<b>Tabel 1. 2</b> Data Absensi Karyawan Di Dinas Kesehatan Kota Batam Pada Periode Juli Hingga Desember Tahun 2021 .....	5
<b>Tabel 1. 3</b> Data Indikator Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam Tahun 2021 .....	6
<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Terdahulu.....	22
<b>Tabel 3. 1</b> Jadwal Penelitian.....	27
<b>Tabel 3. 2</b> Pilihan Jawaban Kuesioner .....	30
<b>Tabel 3. 3</b> Operasional Variabel.....	32
<b>Tabel 4. 1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
<b>Tabel 4. 2</b> Profil Responden Berdasarkan Usia.....	45
<b>Tabel 4. 3</b> Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
<b>Tabel 4. 4</b> Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
<b>Tabel 4. 5</b> Rentang Skala.....	47
<b>Tabel 4. 6</b> Deskriptif Komunikasi .....	48
<b>Tabel 4. 7</b> Deskriptif Disiplin Kerja .....	49
<b>Tabel 4. 8</b> Deskriptif Kinerja Karyawan .....	50
<b>Tabel 4. 9</b> Uji Validitas Komunikasi (X1) .....	51
<b>Tabel 4. 10</b> Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	51
<b>Tabel 4. 11</b> Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	52
<b>Tabel 4. 12</b> Uji Reliabilitas.....	53
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	55
<b>Tabel 4. 14</b> Uji Multikolinearitas .....	56
<b>Tabel 4. 15</b> Uji Heteroskedastisitas .....	57
<b>Tabel 4. 16</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	57
<b>Tabel 4. 17</b> Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
<b>Tabel 4. 18</b> Hasil Uji t (Parsial).....	59
<b>Tabel 4. 19</b> Hasil Uji f (Simultan).....	61

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> <i>Product Moment</i> .....	34
<b>Rumus 3.2</b> <i>Alpha Cronbach</i> .....	35
<b>Rumus 3.3</b> Regresi Linier Berganda .....	39
<b>Rumus 3.4</b> Koefisien Determinasi .....	40
<b>Rumus 3.5</b> Uji t .....	41
<b>Rumus 3.6</b> Uji F .....	42





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Secara umum sumber daya manusia atau pekerja yang memiliki potensial, energik, berpengetahuan dan inventif sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau instansi. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensial, energik, berpengetahuan dan inventif suatu perusahaan atau instansi akan mampu mewujudkan visi dan tujuannya. Suatu perusahaan atau instansi harus berusaha mengembangkan sumber daya atau pekerja yang loyal, kreatif, imajinatif, berpikiran maju dan mampu berpikir kritis. Pernyataan ini didukung oleh (Mauli Siagian & Fitriana, 2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia seharusnya mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya berupa keterampilan, sikap dan pengetahuan.

Di era globalisasi manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia di dalam bisnis dan meningkatkan kinerja karyawan. Karena sumber daya manusia menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, maka bagaimana suatu perusahaan atau instansi mengelola sumber daya manusianya merupakan aspek penting dari suatu organisasi. Akibatnya sangat penting untuk memperhatikan atau memantau kinerja karyawan. Pernyataan ini di dukung oleh (Mauli Siagian, 2017) yang menyatakan bahwa mencapai tujuan dalam perusahaan dengan kuantitas dan kualitas yang diantisipasi menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja yaitu komunikasi. Dalam komunikasi pemahaman dan kenyamanan dalam bekerja akan dihasilkan dari komunikasi yang efektif. Di tempat kerja komunikasi terkadang tidak efisien. Kesalah pahaman dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam suatu perusahaan atau instansi sering terjadi dalam pertumbuhan organisasi. Perusahaan atau instansi membutuhkan komunikasi yang kuat antara pekerja dengan atasan serta karyawan lainnya untuk mencapai keharmonisan kerja. Pernyataan ini didukung oleh (N. B. Ginting, 2018) yang berpendapat bahwa terciptanya perselisihan didorong oleh komunikasi yang tidak efektif yang merugikan perusahaan akibatnya komunikasi dipandang sebagai komponen penting dari suatu perusahaan. Begitu juga menurut (Shinta & Mauli Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi yang kuat dapat membangun hubungan dalam suatu organisasi sehingga tidak timbul kesalahpahaman.

Selain dari komunikasi unsur lain yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan aspek terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan karena disiplin kerja yang efektif memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh (Kilvin & Mauli Siagian, 2020) ketidakhadiran karyawan memiliki dampak yang signifikan karena jika banyak pekerja yang tidak hadir sehingga kinerja karyawan menurun dan pekerjaan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dan karenanya memiliki pengaruh pada pertumbuhan perusahaan. Pertumbuhan

sebuah perusahaan menentukan berapa lama ia dapat bertahan. Kinerja setiap karyawan berbeda-beda karena tingkat kemampuan kinerja setiap orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tidak sama. Oleh karena itu menciptakan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja maksimal bagi perusahaan atau instansi memerlukan dorongan dan kompetensi yang kuat. Seperti yang disebutkan oleh (Shinta & Mauli Siagian, 2020) bahwa kinerja karyawan merupakan penilaian kerja individu dan kelompok di dalam perusahaan dalam rangka melaksanakan tanggung jawab utama yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja dan komunikasi yang baik adalah dua aspek yang dianggap penting untuk keberhasilan kinerja.

Karena lingkungan perilaku masyarakat, keturunan dan ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan semuanya berdampak pada kesehatan masyarakat dengan derajat yang berbeda-beda, maka penyelenggaraan program kesehatan merupakan proses pembangunan yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan agar mampu menjawab tantangan fenomena kehidupan yang dinamis. Dalam rangka mendorong warga Kota Batam untuk hidup bersih, sehat, dan berkeadilan, maka kebijakan kesehatan yang ditempuh harus mampu beradaptasi dengan perkembangan strategis terkini. Di Jalan Raja H. No. 7, Sungai Harapan, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444, Dinas Kesehatan Kota Batam ditampung sejak tahun 1970. Tabel 1.1 menampilkan data ketenagakerjaan Dinas Kesehatan Kota Batam tahun 2022:

**Tabel 1. 1** Data Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Batam Tahun 2022

<b>No</b>	<b>Bagian / Devisi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Umum Dan Kepegawaian	20
2	Keuangan	16

**Tabel 1.1** Lanjutan

<b>No</b>	<b>Bagian / Devisi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
3	Sumber Daya Kesehatan	25
4	Perencanaan	20
5	Kesehatan Masyarakat	27
6	Pelayanan Masyarakat	30
7	Pelayanan Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit (P2p)	26
Jumlah		164

**Sumber:** Dinas Kesehatan Kota Batam, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas memperlihatkan jumlah karyawan dan bagian apa saja pada Dinas Kesehatan Kota Batam menurut *survey* yang peneliti amati jumlah karyawan tersebut belum bisa untuk memaksimalkan kinerja karyawan dikarenakan jumlah karyawan masih kurang banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada devisi tertentu. Oleh karena itu Dinas Kesehatan Kota Batam harus mementingkan karyawannya dengan menambah jumlah karyawan pada suatu devisi tertentu sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

Permasalahan pada Dinas Kesehatan Kota Batam yaitu permasalahan mengenai komunikasi berdasarkan *survey* yang peneliti lakukan diperoleh bahwa sering terjadinya miskomunikasi antara atasan dan karyawan, ketika atasan menyampaikan informasi kepada karyawan untuk suatu pekerjaan tertentu sering kali karyawan tersebut salah dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu Dinas Kesehatan Kota Batam perlu mengevaluasi mengenai komunikasi agar atasan dan karyawan tidak terjadi miskomunikasi, jika hal tersebut dapat diatasi segera mungkin maka kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam akan meningkat.

Selanjutnya masalah disiplin kerja di Dinas Kesehatan Kota Batam. Secara spesifik terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti hilang atau ketinggalan *badge name* yang terjadi saat absensi tidak dapat diambil dengan menggunakan *finger* dan pada saat jam istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan yang mengakibatkan kinerja tidak efektif. Berkaitan mengenai permasalahan disiplin kerja berdasarkan survei yang dilakukan masih banyak karyawan yang belum bisa memaksimalkan disiplin kerja karena masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dengan berbagai alasan. Hal ini akan berkaitan dengan kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam, peneliti mendapatkan data mengenai absensi karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam periode Juli hingga Desember 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1. 2** Data Absensi Karyawan Di Dinas Kesehatan Kota Batam Pada Periode Juli Hingga Desember Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Tidak Hadir	Terlambat
		Izin	Sakit	Alfa	Terlambat		
Juli	164	15	5	4	54	14,63%	32,93%
Agustus	164	7	8	6	46	12,8%	28,5%
September	164	30	6	4	62	24,39%	37,8%
Oktober	164	25	14	8	76	28,66%	46,34%
November	164	20	27	4	80	31,1%	48,78%
Desember	164	32	36	7	90	45,73%	54,88%
Rata-Rata						26,22%	41,46%

**Sumber:** Dinas Kesehatan Kota Batam, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diperoleh bahwa absensi karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam menunjukkan masih terdapat karyawan yang tidak hadir maupun yang datang terlambat seperti terlihat pada absensi tersebut dimana pada bulan September tahun 2021 hingga Desember tahun 2021 mengalami peningkatan dari karyawan yang tidak hadir maupun datang terlambat dari hal

tersebut absensi karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam belum maksimal karena masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja maupun karyawan yang tidak hadir hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan jika karyawan yang datang terlambat ataupun tidak hadir akan mengakibatkan waktu kerja yang berkurang sehingga pekerjaan selesai tidak tepat waktu dari hal ini Dinas Kesehatan Kota Batam perlu mengevaluasi lagi terkait dengan disiplin kerja dimana jika hal mengenai disiplin kerja tidak segera diselesaikan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan menurun.

Dalam hal kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Batam perlu mengevaluasi lagi tentang komunikasi dan disiplin kerja agar permasalahan tersebut dapat teratasi sehingga kinerja karyawan yang terbaik dapat tercapai. Adapun data yang didapatkan mengenai kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam Tahun 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1. 3** Data Indikator Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Tahun 2021	
		Target	Realisasi
1	Persentase puskesmas yang minimal memiliki 5 jenis tenaga kesehatan (Tenaga Kesmas, Keling, Gizi, Kefarmasian dan Analis Kesehatan)	90	42,86
2	Jumlah dokumen anggaran, perencanaan dan data kesehatan yang dihasilkan	14 dokumen	21
3	Persentase ketersediaan obat dan alat kesehatan di pelayanan kesehatan dasar	90	88,85
4	Persentase kecamatan yang memiliki minimal satu puskesmas tersertifikasi akreditasi	0,25	100
5	Jumlah kecamatan yang melaksanakan tatanan kawasan sehat	6 kecamatan	8
6	Jumlah kebijakan PHBS yang dikeluarkan pemerintah	9 kebijakan	9
7	Persentase puskesmas yang melaporkan pelaksanaan kebijakan PHBS	80	100

Tabel 1.3 Lanjutan

No	Indikator Kinerja	Tahun 2021	
		Target	Realisasi
8	Persentase penduduk yang memiliki SJSN atau Peserta BPJS Kesehatan	85	94,19
9	Prevalensi HIV pada penduduk	< 0,1%	0,4
10	Persentase HIV yang diobati	64	74
11	Angka keberhasilan pengobatan Tuberculosis	62	85
12	Angka kejadian kusta per-100.000 penduduk	0,8	1,5
13	Angka kejadian DBD per-100.000 penduduk	52	59,34
14	Angka kejadian Malaria per-100 penduduk	<1%	0,0042
15	Angka kejadian Filariasis	<1%	0
16	Persentase usia 0-11 bulan yang mendapat imunisasi dasar lengkap	93,5%	85,8
17	Persentase perempuan usia 30-50 tahun yang terdeteksi dini kanker serviks dan payudara	30	26,8
18	Prevalensi tekanan darah tinggi	15	14,7
19	Persentase obesitas pada penduduk usia di atas 18 tahun	10	10,88
20	Prevalensi merokok pada usia kurang dari 18 tahun	5	0,63
21	Jumlah kelurahan yang melaksanakan STBM	30 kelurahan	60
22	Angka kematian Ibu melahirkan per-100.000 kelahiran hidup	141	194,18
23	Angka kematian bayi per-1000 kelahiran hidup	16	5,54
24	Persentase kekurangan gizi pada anak balita	4,5	5,55
25	Persentase pendek dan sangat pendek pada anak baduta	8,5	6,4
26	Persentase kurus dan sangat kurus pada anak balita	0,75	5,24
27	Tersedianya administrasi perkantoran yang menunjang tugas pokok dan fungsi OPD Kota Batam	100	92
28	Meningkat dan terpeliharanya sarana dan prasarana aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi pemerintah	60	66,1

**Sumber:** Dinas Kesehatan Kota Batam, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 diatas yang didapatkan diperoleh mengenai kinerja karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Batam pada tahun 2021 mengungkapkan bahwa pencapaian target dan realisasi tidak konsisten

dan hasilnya dapat digambarkan berfluktuasi atau berubah tergantung pada area kinerja yang dievaluasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kota Batam terlihat jelas bahwa lebih banyak tujuan yang belum tercapai dari pada yang tercapai. Kurangnya disiplin kerja dan komunikasi yang baik menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam.

Seperti yang dibahas sebelumnya menghasilkan kinerja kerja yang kuat tidak hanya membutuhkan komunikasi yang efektif tetapi juga disiplin kerja yang ketat terhadap peraturan kerja. Akibat dari salah berkomunikasi antara bawahan dan atasan serta tidak adanya kedisiplinan karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam yang menyebabkan menurunnya tingkat pencapaian secara keseluruhan yang dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada latar belakang diatas membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut sehingga peneliti membuat suatu judul skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dilatar belakan sehingga indentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Sering terjadinya miskomunikasi antara atasan dan karyawan sehingga karyawan salah dalam melakukan pekerjaannya.
2. Pada saat jam istirahat masih banyak karyawan melebihi batas waktu yang telah ditentukan yang mengakibatkan kinerja tidak efektif.



3. Absensi karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam menunjukkan masih terdapat karyawan yang tidak hadir maupun yang datang terlambat.
4. Kinerja karyawan menurun karena kurangnya komunikasi dan disiplin kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Terkait dengan luas permasalahan dalam penelitian ini maka peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Batam dengan fokus pada Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang terdapat di latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam?
3. Apakah komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menguraikan manfaat penelitian menjadi dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang dimana penjelasan tersebut telah diuraikan sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diperoleh dari penelitian ini akan menjadi landasan untuk pembuatan suatu skripsi untuk mahasiswa masa depan, dengan fokus khusus pada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja di Dinas Kesehatan Kota Batam.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Berikut ini adalah beberapa manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Meningkatkan persepsi peneliti sebagai hasil dari kemampuan peneliti untuk mempraktikkan informasi yang dipelajari dari perkuliahan.

2. Bagi Dinas Kesehatan Kota Batam

Peneliti memiliki harapan yang tinggi bahwa perusahaan akan memperoleh kontribusi yang baik dan konstruktif sebagai hasil dari penelitian ini dan bahwa kontribusi tersebut akan dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan bahwa penelitian ini akan berfungsi baik sebagai referensi yang berharga dan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa.

4. Bagi Peneliti

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebagai menjadi acuan serta dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menggunakan variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Komunikasi**

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

Komunikasi penting dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai fungsi organisasi seperti pernyataan kebijakan perusahaan, instruksi, memo resmi, laporan antara departemen administrasi dan pemasaran serta informasi tentang pedoman kerja dan pengumuman. Hal ini dikarenakan kemampuan komunikasi pekerja harus diperkuat lebih lanjut agar memiliki pengaruh terhadap informasi yang diberikan secara jelas dan untuk mencegah miskonsepsi yang mungkin timbul di tempat kerja. (Metta & Asron, 2021)

Kegiatan yang dilakukan di dalam suary perusahaan akan berisiko tinggi jika komunikasi yang dilakukan tidak terjadi seperti yang diharapkan. Komunikasi juga dapat didefinisikan sebagai proses transmisi data atau konsep dari satu individu ke individu lain. Proses ini dapat berlangsung secara lisan atau dalam bentuk tertulis, dan dapat mencakup dua atau lebih individu. (N. B. Ginting, 2018)

Komunikasi merupakan langkah mendasar dalam memahami kodrat manusia karena melibatkan banyak aspek atau tahapan kegiatan. Terlepas dari kenyataan bahwa tahapan ini berbeda satu sama lain dan hanya dapat dikaitkan dengan berlalunya waktu, dampak komunikasi sangat penting pada kinerja pekerja secara keseluruhan. (Shinta & Mauli Siagian, 2020)

Pihak lain dapat memahami sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang melalui komunikasi. Namun komunikasi hanya akan efektif jika pesan yang disampaikan dapat diinterpretasikan secara sama oleh penerima pesan. Ketersediaan komunikasi dapat mempermudah seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain dalam rangka membangun sebuah organisasi yang akan menghasilkan hubungan yang diinginkan. (Dessy Shinta & Mauli Siagian, 2020)

Berdasarkan apa yang di sampaikan beberapa peneliti terdahulu diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai tindakan penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain, baik secara langsung (lisan) maupun tidak langsung (melalui penggunaan media), dengan tujuan mendidik atau mempengaruhi sikap, pendapat, atau perilaku penerimanya.

#### **2.1.1.2 Tujuan Komunikasi**

Menurut (N. B. Ginting, 2018) berikut adalah beberapa tujuan yang dapat dicapai melalui komunikasi:

1. Faktor yang berasal dari pengirim atau komunikator, seperti kemampuan, sika, dan tingkat keahlian pengirim, serta media saluran yang digunakan.
2. Faktor yang berasal dari perspektif penerima, seperti kemampuan, sikap dan pengetahuan penerima serta saluran dan media komunikasi

#### **2.1.1.3 Indikator-indikator Komunikasi**

Menurut (Julita & Arianty, 2021) terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan variabel komunikasi antara lain sebagai berikut:

1. Keterbukaan,

Keterbukaan merupakan di mana setiap diri tidak memiliki rasa tertutupan saat menerima pengetahuan dan berinisiatif untuk mengkomunikasikan informasi dari dirinya sendiri termasuk informasi tentang diri sendiri jika dianggap penting dalam konteks diskusi interpersonal dengan lawan bicara

2. Empati

Empati atau kapasitas untuk memahami dan berbagi perasaan sesama manusia merupakan bayangan sejenak jika bisa merasakan atau mengalami apa yang orang lain alami atau dirasakan.

3. Dorongan

Dorongan merupakan seseorang dapat mencapai komunikasi interpersonal yang sukses dengan dorongan yang diberikan di sini Dorongan kadang-kadang disuarakan dan kadang-kadang tidak diucapkan. Dorongan yang diberikan dalam diam tidak memiliki nilai negatif melainkan dapat dilihat sebagai segi komunikasi yang baik

4. Kepositifan

Kepositifan merupakan jika seseorang mengirimkan komunikasi yang menyenangkan tentang orang lain, itu akan membantu menjaga komunikasi yang baik. Ketika masing-masing pihak dalam pertukaran komunikasi menunjukkan sikap yang baik terhadap pihak lain dapat mengatakan bahwa pertukaran itu berhasil.

5. Kesamaan

Komunikasi dapat berhasil jika seseorang yang mengomunikasikan nya

dalam lingkungan kesamaan namun, ini tidak menunjukkan bahwa orang yang tidak memiliki kesamaan tidak dapat berkomunikasi satu sama lain.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin didefinisikan sebagai pengetahuan dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar yang sesuai disiplin yang sangat baik menunjukkan sejauh mana perasaan tanggung jawab seorang karyawan atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini mendorong semangat kerja moral dan realisasi tujuan perusahaan dengan demikian disiplin harus dijaga dalam organisasi perusahaan tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan akan berjuang untuk mewujudkan tujuannya dengan demikian disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Harianto & Asron Saputra, 2020)

Sikap menghargai peraturan perusahaan yang ada dalam diri pekerja dan menyebabkan pegawai dapat dengan bebas menyesuaikan diri dengan peraturan perusahaan itulah yang disebut dengan disiplin. Ketika ada tingkat disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi pekerja akan mematuhi semua batasan yang ada yang memungkinkan pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. (Toni & Mauli Siagian, 2021)

Disiplin adalah kekuatan yang digunakan untuk meningkatkan standar yang ada sehingga tubuh pekerja itu sendiri membantunya beradaptasi dengan penilaian, peraturan dan nilai yang sangat baik karenanya perilaku karyawan adalah kunci keberhasilan bisnis. Untuk mencapai tujuan organisasi yang secara



alami melestarikan cita-cita kesopanan dan kepatuhan perlu bagi seseorang untuk melatih pengendalian diri dan disiplin. (Yurisman Zandrato & Asron Saputra, 2021)

Disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku yang sesuai serta kepatuhan terhadap semua aturan tertulis dan lisan, dan memiliki kemampuan untuk memberikan sanksi dan tidak menghindarinya ketika seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab aturan dan peraturan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan. (Kilvin & Siagian, 2020)

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mengacu pada kesediaan seseorang untuk mengikuti aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan dan untuk bertindak sesuai dengan norma-norma yang relevan dengan aturan tersebut. Jika tanggung jawab didistribusikan secara merata dan merata ke seluruh tenaga kerja, lingkungan kerja perusahaan mungkin lebih disiplin.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut (N. B. Ginting, 2018) berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan dapat dirinci sebagai berikut:

1. Jumlah pemberian kompensasi

Jika para pekerja dibayar dengan jumlah yang sesuai, mereka lebih mungkin untuk mengerahkan upaya terbaik mereka. Jika pekerja percaya bahwa pimpinan akan mengenali dan menghargai upaya mereka sesuai dengan tingkat upaya yang mereka lakukan, mereka cenderung mematuhi semua aturan.

2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Di sisi lain akan menjadi tantangan bagi seorang pemimpin yang buruk untuk menegakkan disiplin kerja yang tepat pada karyawannya. Akibatnya pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan contoh kepada bawahannya yang dapat mereka ikuti jika mereka ingin disiplin kerja mereka sesuai dengan standar.

3. Aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman

Aturan pasti adalah aturan tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pekerja dan tidak berubah-ubah berdasarkan keadaan dan skenario yang terjadi di tempat kerja.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Jika terjadi pelanggaran terhadap norma yang telah ditetapkan maka pimpinan bertanggung jawab untuk memberikan hukuman yang proporsional.

5. Pengawasan pimpinan,

Pengawasan pimpinan dan terutama pengawasan yang tidak memadai akan membuka pintu bagi bawahan untuk melanggar norma-norma bisnis yang telah ditetapkan bersama pengawasan yang lemah akan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melanggar aturan perusahaan yang telah ditetapkan bersama.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

tantangan yang dihadapi karyawan harus disimak dan atasan harus memberikan motivasi atau masukan. Atasan yang menunjukkan sikap peduli

dengan memotivasi karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan karyawan.

7. Diciptakan kultur-kultur yang mendukung tegaknya disiplin

Terbentuknya budaya yang menumbuhkan kedisiplinan dan budaya yang berdampak positif, seperti saling memberi perhatian antar rekan kerja, memberi tahu rekan kerja saat meninggalkan tempat kerja, berbasa-basi saat bertemu dan menumbuhkan sikap saling menghormati antar rekan kerja.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Fitriana & Mauli Siagian, 2020) terdapat beberapa indikator terkait dengan disiplin, antara lain sebagai berikut:

1. Ketaatan terhadap peraturan kerja, salah satu cara untuk mematuhi peraturan yang sudah ada di tempat kerja adalah dengan mengikuti peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. Ketaatan pada standar kerja, karyawan wajib mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja guna mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaannya.
3. Kehadiran, seorang karyawan sering menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi jika mereka memiliki catatan kehadiran yang baik.
4. Tingkat kewaspadaan, sepanjang pekerjaan seseorang pekerja diharapkan untuk mempertahankan tingkat kesadaran dan ketelitian yang tinggi sehubungan dengan diri mereka sendiri dan aktivitas yang mereka lakukan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

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

Kinerja adalah hasil akhir dari upaya yang dilakukan oleh pekerja menuju pencapaian maksud dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan saat ini. Tingkat kinerja yang tinggi juga dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi adalah salah satu tujuan perusahaan dalam mengejar produktivitas kinerja yang tinggi dan unggul. (Metta & Asron, 2021)

Kinerja untuk mencapai suatu usaha secara sah, tidak melanggar hukum atau bertentangan dengan moral dan etika kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing. Orang-orang dalam suatu korporasi dapat melakukan tugasnya sesuai dengan wewenang dan kewajiban tertentu, menurut definisi kinerja ini. (Mauli Siagian, 2017)

Kinerja adalah fungsi kegiatan yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari fungsi kerja atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Mauli Siagian, 2018)

Kinerja adalah produk dari usaha sungguh-sungguh yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dengan kata lain kinerja merupakan konsekuensi dari kerja keras seseorang. Sejumlah elemen lain

termasuk motivasi, kemampuan, keterampilan, jaminan sosial, remunerasi dan kemungkinan pencapaian semuanya berperan dalam menentukan kinerja. (Nining Astuti, 2021)

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap target peningkatan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan menawarkan manfaat bagi bisnis yang telah sumber daya manusia yang baik.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut (Khoiriyah & Ni'matul, 2020) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan seseorang merupakan salah satu kriteria yang paling penting untuk dipertimbangkan saat mencari pekerjaan dan saat bekerja. Kualitas seorang karyawan terlihat lebih tinggi jika mereka memiliki pemahaman mendasar tentang pekerjaan mereka karena ini menunjukkan bahwa mereka memiliki pemahaman tentang dasar-dasar sebelum bergabung dengan lingkungan kerja.
2. Pengalaman kerja yang berhubungan dengan masa kerja karyawan semakin lama seseorang bekerja di suatu daerah semakin berpengalaman orang tersebut di bidang tersebut jika seseorang memiliki pengalaman kerja di bidang yang sama maka dia sudah memiliki keterampilan di bidang yang akan digeluti.
3. Profesionalisme adalah kualitas mental seorang profesional yang

menampilkan kinerja sebaik mungkin dan berusaha agar dirinya berada pada titik terbaik di bidang keahliannya. Pengembangan mental profesional melibatkan sejumlah komponen, salah satunya adalah pengembangan kualitas mental ini.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Fitriana & Mauli Siagian, 2020) terdapat indikator untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, mengacu pada sejauh mana proses atau hasil suatu kegiatan sangat mendekati sempurna dibandingkan dengan cara ideal untuk melaksanakan kegiatan atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari kegiatan tersebut.
2. Inisiatif adalah munculnya tindakan pertama yang datang dari orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang direncanakan.
3. Ketepatan, kecepatan seorang pegawai sangat penting, jika seorang karyawan cepat dalam melakukan tugas yang diberikan akan mudah bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan.
4. Kemampuan, yang dapat diartikan sebagai kesanggupan atau kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan.
5. Komunikasi, sebuah perusahaan harus memiliki komunikasi yang baik dan jika terjadi komunikasi yang efektif akan membuat pesan yang disampaikan jelas dan akan mencegah terjadinya kesalah pahaman.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Metta & Asron, 2021)	“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies”	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi, motivasi intrinsik dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	(Permatasari, 2019)	“Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang”	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi dan disiplin kerja secara simultan bergengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	(Shinta & Mauli Siagian, 2020)	“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan”	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	(N. B. Ginting, 2018)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan”	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, komunikasi dan secara parsial bergengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	(Dessy Shinta & Mauli Siagian, 2020)	“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo”	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi, disiplin kerja dan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
6.	(Harianto & Asron Saputra, 2020)	“Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam”	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengawasan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	(Toni & Mauli Siagian, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(Fitriana & Mauli Siagian, 2020)	“Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera BPR Sejahtera Batam”	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Penelitian 2022

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah komponen yang sangat vital dari setiap perusahaan yang sukses. Proses penyebaran informasi dan gagasan di antara anggota organisasi dengan cara yang saling menguntungkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dikenal sebagai komunikasi dalam organisasi. Komunikasi dibentuk dalam rangka membangun pemahaman bersama di antara pekerja baik antara karyawan itu sendiri maupun antara karyawan dengan atasannya agar mereka dapat bekerja sama secara efektif. Ketika datang untuk mencapai tujuan bisnis komunikasi yang jelas dan efisien di antara rekan kerja adalah salah satu faktor yang paling penting. Kemampuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan



tergantung pada lingkungan kerja yang sesuai, yang dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif. (Dewi & Rr. Vemmi Kesuma, 2021)

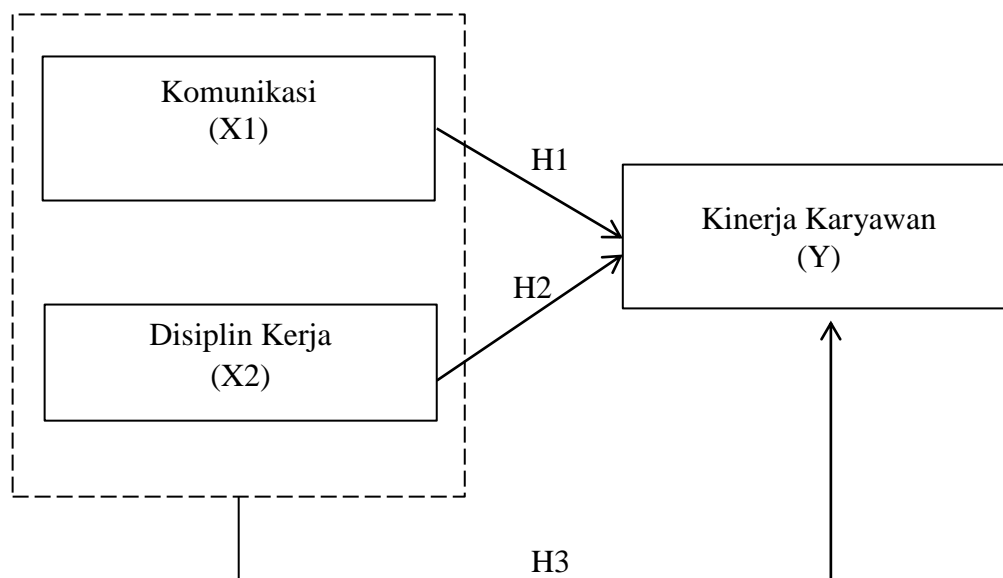
### **2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penerapan disiplin kerja di tempat kerja pertama-tama akan dilihat sebagai beban berat oleh pekerja tetapi jika diterapkan secara konsisten pada akhirnya akan menjadi kebiasaan, dan karyawan tidak lagi menganggap disiplin sebagai kebutuhan yang memberatkan. Karena disiplin bukanlah sesuatu yang secara otomatis dibawa sejak lahir maka perlu adanya pembinaan dalam proses penerapan disiplin kerja ini. Disiplin ini harus diterapkan di lingkungan kerja. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan sangat baik dan produktif jika mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku disana (Suryani & Zakiah, 2019).

### **2.3.3 Hubungan Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor salah satu faktor tersebut yaitu komunikasi dan disiplin kerja. Komunikasi yang terjadi antar pekerja sering terjadi kesalahpahaman antara atasan dan bawahan hal ini berakibat dengan banyak kesalahan yang dapat menyebabkan suatu pekerjaan yang diperintah oleh atasan tidak sesuai dengan yang dikerjakan yang pada akhirnya mengakibatkan karyawan tidak melakukan yang terbaik dari kemampuan pekerja. Selanjutnya disiplin kerja merupakan masalah dalam pekerjaan karena kurang disiplin kerja yang sering dapat menyebabkan pengabaian tanggung jawab pekerjaan. Sebagai konsekuensi langsung dari ini tumpukan pekerjaan telah

berkembang yang masing-masing harus diselesaikan dengan tenggat waktu tertentu. Demikian pula (Permatasari, 2019)



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

**Sumber** : Data Penelitian 2022

## 2.4 Hipotesis

Menurut (Nisa *et al.*, 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam.
- H3 : Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:64) penelitian deskriptif dilakukan untuk menetapkan keberadaan variabel bebas dengan cara memusatkan perhatian hanya pada satu atau lebih variabel tanpa membandingkan atau mengaitkannya dengan variabel lain. Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam. Metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019:17) adalah pendekatan penelitian berdasarkan populasi atau sampel tertentu, yang dilakukan dengan mengumpulkan data dengan menggunakan berbagai instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat penelitian pada penelitian ini merupakan sifat penelitian replikasi dan pengembangan yang merupakan metode penelitian utama yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel, indikator dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian sebelumnya direplikasi dalam penelitian ini. Peneliti melakukan penelitian ini untuk melihat apakah disiplin kerja dan komunikasi dapat digunakan sebagai model untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian peneliti yaitu pada Dinas Kesehatan Kota Batam, Jalan Raja Haji Nomor 7, Sungai Harapan, Kecamatan Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau, 29444. Peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena terdapat beberapa permasalahan mengenai komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dimulai dari awal maret 2022 untuk pembuatan bab 1, kemudian pada bulan april 2022 dilanjutkan pembuatan bab 2, kemudian dilanjutkan pembuatan bab 3, kemudian dilanjutkan penyebaran kuesioner setelah data terkumpul peneliti membuat bab 4 dan 5 sampai selesainya penelitian ini. Jadwal pelaksanaan penelitian dirincikan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 1** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli					
	2022				2022				2022				2022				2022					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Pembuatan Bab 1	■	■	■	■																		
Pembuatan Bab 2			■	■	■	■																
Pembuatan Bab 3					■	■	■	■														
Penyebaran Kuesioner							■	■	■	■	■	■	■	■								
Pembuatan Bab 4									■	■	■	■	■	■	■	■						
Pembuatan Bab 5															■	■	■	■				
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■		

**Sumber :** Data Penelitian 2022

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2019: 127) menyatakan bahwa populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri dari item-item dan orang-orang yang dipilih untuk diteliti karena memiliki atribut dan karakteristik tertentu yang dapat dijadikan dasar penarikan kesimpulan. Kehadiran populasi ini dimaksudkan untuk mengurangi validitas area generalisasi dan memudahkan estimasi ukuran anggota sampel yang diambil dari anggota populasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Batam dengan berbagai macam bagian yang berjumlah 164 karyawan.

#### **3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2019: 127) sampel mewakili representasi ukuran populasi dan susunannya. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari masyarakat jika populasi penelitian yang besar tidak memungkinkan untuk menyelidiki setiap anggota masyarakat karena kurangnya sumber daya (uang, tenaga, dan waktu). Pada penelitian ini teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Dimana sampel yang diambil dari populasi yang merupakan seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Batam dengan berbagai macam bagian yang berjumlah 164 karyawan.

#### **3.4.3 Teknik *Sampling***

Pada penelitian ini teknik *sampling* menggunakan jenis *non probability sampling*, menurut (Sugiyono, 2019:128) *non probability sampling* sampling

digambarkan sebagai metode pengambilan sampel yang, ketika menggunakan teknik pengambilan sampel, tidak memberikan peluang atau peluang yang sama untuk setiap komponen atau anggota populasi yang akan diambil sebagai sampel, dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh atau sering disebut juga sensus, menurut (Sugiyono, 2019:128) *sampling* jenuh, yang sering disebut sensus, adalah strategi pengambilan sampel di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Ketika populasinya kecil (kurang dari 30).

### **3.5 Sumber Data**

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian dan dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berkaitan dengan objek penelitian adapun penjelasannya sebagai berikut:

#### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang telah dihasilkan oleh peneliti dengan maksud untuk memecahkan masalah yang sedang dibahas. Untuk keperluan penelitian ini sumber data primer adalah kuesioner yang diberikan kepada sejumlah responden tertentu sesuai dengan sasaran. Sampel khusus ini dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian yang terdiri dari tenaga kerja di Dinas Kesehatan Kota Batam.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan untuk alasan selain tujuan menemukan solusi dari situasi yang dihadapi. Informasi ini dapat diperoleh dengan cara yang cepat dan murah. Buku, dan jurnal serta data dari Dinas

Kesehatan Kota Batam yang relevan dengan penelitian yang dilakukan merupakan sumber data sekunder untuk penelitian ini.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

#### 1. Kuesioner

Tujuan kuesioner adalah untuk mengumpulkan informasi dari responden dalam bentuk laporan tentang kepribadiannya atau hak-hak yang diketahuinya. Kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan tertulis. Kuesioner tertutup digunakan dalam penelitian ini oleh peneliti. Artinya kuesioner diberikan sedemikian rupa sehingga responden hanya perlu memberikan tanggapan pada kolom atau tempat yang tepat. Berdasarkan informasi yang disajikan sebelumnya berikut adalah tabel yang berisi skor evaluasi untuk mengukur tanggapan yang diterima dari responden, dengan menggunakan *skala likert*, dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 3. 2** Pilihan Jawaban Kuesioner

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber :** (Sugiyono, 2019:147)



## 2. Wawancara

Wawancara adalah jenis pengumpulan data yang terdiri dari sesi tanya jawab format wawancara ditentukan oleh tujuan penelitian. Penggunaan wawancara dibenarkan karena wawancara akan menghasilkan pengumpulan informasi yang lebih komprehensif dari sumber-sumber yang relevan selain itu pendekatan wawancara sering digunakan untuk melengkapi hasil penelitian.

## 3. Observasi

Observasi adalah metode mendapatkan data atau pengumpulan data yang dikenal dengan observasi melibatkan melakukan pengamatan, mencatat dan membuat catatan sistematis tentang fenomena yang sedang diperiksa. Pengamatan yang sebenarnya dalam pengertian yang paling luas termasuk tetapi tidak terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

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

#### **3.7.1 Variabel Independen (X)**

Variabel independen menurut (Sugiyono, 2019: 69) sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, dan *antecedent* atau sebagai variabel bebas dalam bahasa Indonesia. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, menyebabkan perubahan atau munculnya variabel terikat (terikat). Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) keduanya dianggap sebagai variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini.

### 3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Menurut (Sugiyono, 2019: 69) variabel dependen adalah variabel yang kadang disebut sebagai variabel keluaran, kriteria atau konsekuensi. Hal ini karena variabel terikat dipengaruhi secara langsung oleh variabel independent atau sebagai variabel terikat saat berbicara bahasa Indonesia. Variabel yang dikenal sebagai variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh atau hasil dari kehadiran variabel lain yang dikenal sebagai variabel independent. Kinerja Karyawan (Y) merupakan objek penelitian dalam penelitian ini dan berfungsi sebagai variabel terikat.

**Tabel 3. 3** Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Komunikasi (X1)	Menurut (Metta & Asron, 2021) ketika datang ke koordinasi dan integrasi kegiatan organisasi yang berbeda seperti deklarasi kebijakan bisnis komunikasi merupakan faktor yang sangat penting.	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dorongan 4. Kepositifan 5. Kesamaan	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja (X2)	Menurut (Harianto & Asron Saputra, 2020) disiplin dapat diartikan sebagai kesadaran dan kemauan seorang individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.	1. Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja 2. Ketaatan Pada Standar Kerja 3. Kehadiran 4. Tingkat Kewaspadaan	<i>Likert</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Metta & Asron, 2021) kinerja adalah hasil akhir dari upaya yang dilakukan oleh pekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada saat ini.	1. Kualitas Kerja 2. Inisiatif 3. Ketepatan 4. Kemampuan 5. Komunikasi	<i>Likert</i>

**Sumber :** Data Penelitian 2022

### **3.8 Metode Analisis Data**

Metode analisis data menurut (Sugiyono, 2019:206), adalah proses yang dimulai setelah semua data dikumpulkan dari semua responden atau sumber data lainnya. Ada berbagai macam metode untuk menganalisis data antara lain mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

#### **3.8.1 Uji Statistik Deskriptif**

Uji statistik deskriptif adalah analisis deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan data penelitian secara keseluruhan. Deskripsi data ini dimaksudkan untuk membuat keseluruhan data penelitian lebih mudah dipahami dan dianalisis. Metode analisis statistik deskriptif yang dikutip dari (Sugiyono, 2019:206) “Statistik digunakan untuk mengevaluasi data dengan menggambarkan atau meringkas data yang telah diperoleh apa adanya tanpa tujuan mencapai kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Penyajian data dalam statistik deskriptif menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, serta perhitungan modus, median, dan mean (pengukuran tendensi sentral), desil, simpangan baku, dan persentase. Analisis korelasi dapat digunakan dalam statistik deskriptif untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antar variabel, analisis regresi dapat digunakan untuk membuat prediksi, dan perbandingan dapat dilakukan dengan membandingkan rata-rata sampel atau data populasi. (Sugiyono, 2019:207)

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1 Uji Validitas

Menurut (Nurasia, 2022:80) tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui benar atau tidaknya suatu kuesioner atau untuk menentukan apakah pertanyaan pada kuesioner itu sah atau tidak dengan menentukan apakah pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur dengan menggunakan kuesioner atau tidak. *Pearson correlation* digunakan dalam pemeriksaan ini; khusus, analisis korelasi dilakukan dengan menentukan sejauh mana skor yang diperoleh untuk setiap item pertanyaan individu berkorelasi dengan skor keseluruhan.

Menurut (Theorando, 2021:257) perhitungan valid atau tidaknya suatu item digunakan untuk uji validitas dilakukan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel serta menggunakan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan perhitungan ini menentukan valid atau tidaknya suatu item pernyataan. Dalam menentuka nilai  $r$  tabel rumus yang digunakan yaitu  $(df) = n-2$  atau ketidakabsahan pernyataan tertentu dapat dipastikan dengan cara berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dinyatakan valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dinyatakan tidak valid

Teknik penentuan vadilitas didasarkan pada penggunaan *Bivariate Perason* kolerasi (kolerasi jasa moment pearson)

$$r_x = \frac{n \sum x - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Rumus 3.1** *Product Moment*

**Sumber :** (Sugiyono, 2019:246)

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi *product moment*

$n$  = jumlah data

$x$  = variabel x

$y$  = variabel y

$\sum x^2$  = kuadrat jumlah skor x

$\sum y^2$  = kuadrat jumlah skor y

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Nurasia, 2022:80) uji reliabilitas melibatkan pengukuran kuesioner yang merupakan kumpulan variabel atau konstruk. Jika respon individu terhadap pertanyaan atau pernyataan konstan atau konsisten dari waktu ke waktu maka kuesioner tersebut dikatakan *reliable*. Menurut (Vernando *et al.*, 2022:7) suatu kuesioner dianggap dapat *reliable* atau dapat dipercaya jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konstan atau mantap dari waktu ke waktu. Ketika datang ke pengukuran reliabilitas yang dikenal sebagai *cronbach alpha* sebuah konstruk atau variabel dianggap dapat diandalkan jika memiliki nilai lebih besar dari 0,60.

Rumus *Alpha Cronbach* digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan reliabilitas sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

**Rumus 3. 2** *Alpha Cronbach*

**Sumber** : (Nurasia, 2022:80)

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas yang dicari

$k$  = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  = varian total

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Fauzi & Duwidi, 2020:301) statistik parametrik menyiratkan bahwa setiap variabel yang akan diselidiki harus memiliki distribusi normal. Akibatnya, normalitas data dievaluasi terlebih dahulu sebelum menguji hipotesis. Uji normalitas dilakukan pada ketiga variabel yang akan diteliti. Variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja merupakan variabel bebas (X) sedangkan variabel Kinerja Karyawan merupakan variabel terikat (Y).

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram, *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* serta *Kolmogorov-Smirnov* menurut (Putra *et al.*, 2021:156) *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* teknik merupakan salah satu metode yang paling mudah untuk menentukan apakah residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Oleh karena itu distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal yang membentang antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Berikut ini syarat pengambilan keputusan tersebut:

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas berdistribusi normal jika terlihat pada grafik histogram ketika data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal.
2. Model regresi yang tidak memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram atau jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut (Perangin Angin, 2021:8) dasar analisis untuk menentukan kenormalan data dengan *Kolmogorof-Smirnov* dapat diukur melalui angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu:

1. Data berdistribusi normal jika nilai profitabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05.
2. Data tidak berdistribusi normal jika nilai profitabilitas yang dihasilkan besar dari 0,05

### **3.8.3.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut (Anggoro & Wijono, 2022:62) multikolinearitas mencari korelasi antar variabel bebas di dalam model regresi. Variabel independen dalam model regresi yang layak tidak boleh dikorelasikan satu sama lain. Korelasi antar variabel bebas menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya dengan variabel bebas lainnya sama dengan nol. Untuk mengetahui apakah model regresi memiliki multikolinearitas atau tidak salah satunya dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dalam uji multikolinearitas dasar pengambilan keputusan didasarkan pada pertimbangan sebagai berikut:

1. Dalam suatu penelitian tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi jika nilai yang dihasilkan dari *Tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10,0$ .
2. Dalam suatu penelitian terjadi multikolinieritas dalam model regresi jika nilai yang dihasilkan dari *Tolerance*  $< 0,1$  dan *VIF*  $> 10,0$ .

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Putra *et al.*, 2021:156) Dalam model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat varians yang tidak sama antara residual pengamatan yang berbeda. jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi membuatnya menjadi model yang baik. Karena data *crosssectional* mencakup data dari berbagai ukuran heteroskedastisitas adalah umum (kecil, sedang dan besar).

Menurut (Anggoro & Wijono, 2022:63) dengan menggunakan uji Glejser, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan variabel bebas ke nilai *absolute residual* atau *Abs\_RES*. Dalam uji Glejser untuk heteroskedastisitas kriteria berikut digunakan untuk membuat suatu kesimpulan apakah data terjadi heteroskedastisitas atau tidak, diantaranya sebagai berikut:

1. Suatu penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi jika nilai yang dihasilkan dari signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ .
2. Suatu penelitian terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi jika nilai yang dihasilkan dari signifikansi (Sig.)  $< 0,05$ .



### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Perangin Angin, 2021:7) analisis regresi berganda adalah suatu metode multivariat yang digunakan untuk menguji pengaruh berbagai faktor independen terhadap satu variabel dependen. Model regresi berganda adalah persamaan yang menjelaskan bagaimana variabel bebas (X) mempengaruhi nilai variabel terikat (Y) maka menggunakan model regresi berganda sebagai berikut:

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

**Rumus 3. 3** Regresi Linier Berganda

**Sumber :** (Perangin Angin, 2021:7)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$b_1$  = Koefisien regresi komunikasi

$b_2$  = Koefisien regresi disiplin kerja

$X_1$  = Komunukasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

e = Standar error

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

Menurut (Vernando *et al.*, 2022:8) koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk menentukan seberapa baik suatu model mampu menjelaskan varians dari variabel terikat yang diukur. Rentang nilai koefisien determinasi adalah 0 hingga 1 ketika koefisien determinasi sangat dekat dengan satu ini menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi *R square* menghasilkan

hasil yang cenderung mendukung penggunaan lebih banyak variabel independen dalam model. Memasukkan variabel independen ekstra ke dalam model akan selalu menghasilkan kenaikan nilai *R square*, terlepas dari apakah variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang substansial atau tidak

Menurut (Rafikasari, 2021:11) langkah-langkah pengujiannya apabila  $r^2$  berada diantara 0 dan 1, berarti:

1. Terjadi pengaruh yang paling dominan atau kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat apabila  $r^2 = 1$  atau mendekati 1 (semakin besar nilai  $r^2$ ).
2. Terjadi pengaruh yang lemah antara variabel bebas terhadap variabel terikat apabila  $r^2 =$  mendekati 0 (semakin kecil nilai  $r^2$ ).

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan rumus koefisien penentu atau Koefisien Determinasi sebagai berikut :

$Kd = r^2 \times 100\%$	<b>Rumus 3. 4</b> Koefisien Determinasi
-------------------------	---

**Sumber** : (Rafikasari, 2021:11)

Keterangan

Kd : Koefisien Determinan

$R^2$  : Nilai Koefisien Korelasi

### **3.9 Uji Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t**

Menurut (Br Sembiring, 2021:65) dalam penelitian ini uji-t digunakan untuk menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara

variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengujian ini penerimaan hipotesis yang diberikan ditunjukkan ketika nilai t-hitung harus lebih besar dari t-tabel. Untuk menentukan apakah pengaruh tersebut berdampak signifikan atau tidak penting untuk menggunakan rumus uji-t yang dapat ditemukan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji t}$$

**Sumber :** (Br Sembiring, 2021:65)

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t atau uji secara parsial dapat dilihat sebagai berikut :

1. H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial apabila t hitung < t tabel dan nilai Sig > 0,05.
2. H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya ada pengaruh secara parsial apabila t hitung > t tabel dan nilai Sig < 0,05.

### 3.9.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji f

Menurut (Br Sembiring, 2021:65) uji f digunakan untuk menilai hipotesis statistik tentang pengaruh beberapa variabel independen yang secara bersama-sama mempengaruhi pada satu variabel dependen. Dalam penelitian ini tujuan dari uji f untuk memastikan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yaitu komunikasi (X1) dan disiplin kerj (X2)

terhadap variabel dependen yang diteliti yaitu kinerja karyawan (Y). Rumus berikut digunakan untuk uji f dalam penyelidikan ini:

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

**Rumus 3. 6 Uji F**

**Sumber :** (Br Sembiring, 2021:65)

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Menurut (Br Sembiring, 2021:65) Dasar pengambilan keputusan dalam uji f atau uji secara simultan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat jika  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$ . Dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan baik.
2. Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansi  $> 0.05$ . Dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan tidak baik.



---

**Universitas Putera Batam**