PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT *YEAKIN PLASTIC INDUSTRY* DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Oleh :
Nofria Dewita

150610113

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

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT *YEAKIN PLASTIC INDUSTRY* DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh :
Nofria Dewita

150610113

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama	: Nofria Dewita
NPM/NIP	: 150610113
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT *YEAKIN PLASTIC INDUSTRY* DI 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 didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 21 Februari 2020
Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL
35274AHF262733629
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nofria Dewita
150610113

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT *YEAKIN PLASTIC INDUSTRY* DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar sarjana

Oleh :
Nofria Dewita

150610113

Telah disetujui oleh pembimbing pada

tanggal seperti tertera dibawah ini

Batam, 21 Februari 2020

Dr. Realize, S.kom., M.SI.

Pembimbing

ABSTRAK

Sumber daya manusia suatu aset terpenting diperusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan sebuah rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam yang berjumlah 230, kemudian dihitung menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 146. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam melalui penyebaran kuesioner. Analisis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Hasil penelitian mengatakan valid dan reliabel, normal dan tidak terjadi multikolinearitas dan heterokedastisitas. Secara parsial variabel disiplin kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 6,450 serta variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 6,036. Secara simultan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 154,882 dan taraf signifikansinya adalah 0,000. Simpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja;Komunikasi;Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are the most important assets in the company because the success of an organization is largely determined by the human element. Employees play an active role in setting a plan, system, process, and goals to be achieved. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and communication on the performance of PT Yeakin Plastic Industry's employees in Batam City. The population in this study is the employees of PT Yeakin Plastic Industry in Batam City, amounting to 230, then calculated using the Slovin formula to obtain a sample of 146. The research method used is a causal associative research method using a quantitative approach because the data to be used analyzes the relationship between variables expressed by numbers or numerical scales. Data obtained from the results of direct research in the field of PT Yeakin Plastic Industry employees in Batam City through questionnaires. The analysis of this study is multiple linear regression analysis to determine the causal relationship. The results of the study said valid and reliable, normal and did not occur multicollinearity and heterokedastisitas. Partially, the work discipline variable is stated to have a positive and significant effect on employee performance by 6.450 and the communication variable partially has a positive and significant effect on employee performance of 6,036. Simultaneously work discipline and communication have a significant positive effect on employee performance by 154,882 and the significance level is 0,000. The conclusion of this study is that there is a positive and significant influence on each independent variable on the dependent variable either partially or simultaneously.

Keywords: Work Discipline;Communication;Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Rizki Tri Anugerah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian S.Kom.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Ibu Dr. Realize, S.kom., M.SI, selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Kedua orang tua dan kakak-kakak penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan doa
7. Seluruh staff PT Yeakin Plastic Industry yang bersedia membantu memberikan data untuk penelitian ini
8. Para responden dan semua pihak yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 21 Februari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK ii
ABSTRACT iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR RUMUS xii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 11
1.3. Batasan Masalah 11
1.4. Rumusan Masalah 11
1.5. Tujuan Penelitian 12
1.6. Manfaat Penelitian 12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 14
2.1. Teori Dasar 14
2.1.1. Disiplin Kerja 14
2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja 14
2.1.1.2. Bentuk Perilaku Disiplin 15
2.1.1.3. Pendekatan Disiplin Kerja 16
2.1.1.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja 18
2.1.1.5. Indikator Disiplin Kerja 20
2.1.2. Komunikasi 21
2.1.2.1. Pengertian Komunikasi 21
2.1.2.2. Hal-Hal yang Diperhatikan dalam Komunikasi 22
2.1.2.3. Fungsi Komunikasi 23
2.1.2.4. Hambatan Komunikasi 24

2.1.2.5. Indikator Komunikasi 25
2.1.3. Kinerja Karyawan 26
2.1.3.1. Pengertian Kinerja 26
2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja 27
2.1.3.3. Indikator Kinerja 28
2.2. Penelitian Terdahulu 29
2.3. Kerangka Pemikiran 33
2.4. Hipotesis Penelitian 33
BAB III METODE PENELITIAN 35
3.1. Desain Penelitian 35
3.2. Operasional Variabel 35
3.2.1. Variabel Bebas 36
3.2.2. Variabel Terikat 36
3.3. Populasi dan Sampel 37
3.3.1. Populasi 37
3.3.2. Sampel 37
3.4. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian 39
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data 39
3.4.2. Instrument Penelitian 40
3.5. Metode Analisis Data 40
3.5.1. Analisis Deskriptif 40
3.5.2. Uji Validitas Data 41
3.5.3. Uji Reliabilitas Data 42
3.5.4. Uji Asumsi Klasik 43
3.5.4.1. Uji Normalitas 44
3.5.4.2. Uji Multikolinearitas 44
3.5.4.3. Uji Heteroskedastisitas 45
3.5.5. Uji Hipotesis 45

3.5.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda 45
3.5.5.2. Analisis Determinasi ($R2$) 46
3.5.5.3. Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t) 47
3.5.5.4. Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji F) .. 48
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian 48
3.6.1. Lokasi Penelitian 48
3.6.2. Jadwal Penelitian 48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 50
4.1. Profil Responden 50
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 51
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Umur 51
4.2. Hasil Penelitian 52
4.2.1. Analisis Deskriptif 52
4.2.1.1. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja 52
4.2.1.2. Deskriptif Variabel Komunikasi 54
4.2.1.3. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 55
4.2.2. Hasil Uji Validitas 57
4.2.3. Uji Reliabilitas 60
4.2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik 62
4.2.4.1. Uji Normalitas 62
4.2.4.2. Uji Multikolinieritas 64
4.2.4.3. Uji Heteroskedastisitas 65
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis 65
4.2.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda 65
4.2.5.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 67
4.2.5.3. Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t) 68
4.2.5.4. Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji F) .. 69
4.3. Pembahasan 70

4.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam 70
4.3.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam 70
4.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam 71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 72
5.1. Kesimpulan 72
5.2. Saran 73
DAFTAR PUSTAKA 75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Target 8
Tabel 1. 2 Data Kehadiran Karyawan 8
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian……..... 49
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……..... 51
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 51
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Umur 51
Tabel 4. 4 Kriteria Analisis Deskripsi 52
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel disiplin kerja (X1) 53
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X2) 54
Tabel 4. 7 Lanjutan 55
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) 56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) 57
Tabel 4. 10 Lanjutan 58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2) 58
Tabel 4. 12 Lanjutan 59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 59
Tabel 4. 14 Lanjutan 60
Tabel 4. 15 Indeks Koefisien Reliabilitas 61
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas 61
Tabel 4. 17 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov 63
Tabel 4. 18 Hasil Uji Multikolinearitas 64
Tabel 4. 19 Hasil Uji Heteroskedastisitas 65
Tabel 4. 20 Regresi Berganda 66
Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2) 67
Tabel 4. 22 Hasil Uji T 68
Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F) 69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran 33
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histogram……..62
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Dengan *P-P Plot Regression Standarized*……63

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin 38
Rumus 3. 2 Rentang skala 41
Rumus 3. 3 Rumus Korelasi 42
Rumus 3. 4 Rumus Cronbach's Alpa 43
Rumus 3. 5 Rumus Regresi Linier Berganda 46
Rumus 3. 6 Koefisien Determinasi 47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di tengah persaingan saat ini diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung perusahaan mencapai keberhasilan dan kemajuan di masa depan. Meskipun ketersediaan fasilitas dan infrastruktur cukup baik, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia di perusahaan, tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang lebih maju lagi. Sumber daya manusia suatu aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Suwuh, 2015:612). Karyawan berperan aktif dalam menetapkan sebuah rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Mengatur karyawan suatu hal yang sulit dan rumit karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, dan keinginan yang berbeda (Azwar & Winarningsih, 2016:1).

Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menegakkan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan dapat dilihat dari perilaku

para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Disiplin karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Dapu, 2015:353). Untuk itu disiplin kerja di perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Mariani & Sariyathi, 2017:3544). Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan manajer untuk memotivasi karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Santoso, 2017:250).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Hersona & Sidharta, 2017:530). Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan bekerja dengan mematuhi peraturan.

Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudayakan atau dijalankan oleh setiap karyawan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan dan target dalam suatu perusahaan (Thaief, Baharuddin, & Syafi, 2015:23). Disiplin kerja yang diterapkan di suatu perusahaan dimaksudkan agar karyawan mematuhi peraturan yang ada disuatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik. Tidak hanya itu dalam membentuk sikap disiplin, pemimpin dalam suatu perusahaan harus dapat mengkomunikasikan segala aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran bagi karyawan untuk mematuhi aturan yang ada. Selain mengkomunikasikan aturan yang baik manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi karyawannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi juga diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi suatu bagian yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena komunikasi yang buruk akan menimbulkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Kinerja karyawan akan terwujud jika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpin (Ginting, 2018:131). Semua karyawan dan pimpinan dalam suatu perusahaan harus berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan jujur. Tidak dapat disangkal akan pentingnya komunikasi di tempat kerja, mengingat bahwa dalam sebuah perusahaan terdapat banyak orang dari berbagai latar belakang sosial yang berbeda dan bekerja untuk tujuan yang sama. Komunikasi yang efektif di tempat kerja

harus diciptakan untuk keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Komunikasi suatu aktivitas yang selalu hadir karena komunikasi sebagai sarana yang digunakan para karyawan, baik secara formal maupun informal untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada atasan, memberi arahan kepada bawahan dan sebagainya (Azwar & Winarningsih, 2016:2).

Dengan adanya komunikasi yang baik memudahkan pemimpin perusahaan untuk menyampaikan ide-ide, tujuan perusahaan dan visi dengan sangat jelas. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan semangat karyawan dan juga meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga menjadi meningkat. Komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap tujuan perusahaan, misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang dilakukannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik (Baba, 2014:526). Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar (Fatmawati & Widyatmojo, 2018:397). Kinerja karyawan yang baik muncul karena proses komunikasi yang lancar dari para karyawannya kepada atasan, jika komunikasi atasan dengan karyawannya baik maka tugas-tugas yang ada akan cepat selesai.

Melalui komunikasi yang baik setiap karyawan dapat mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing (Kemby, Tewal, & Walangitan, 2017:3149).

Kinerja suatu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik suatu hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang ditetapkan (Mariani & Sariyathi, 2017:3542).

Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan segala aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dengan cara kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan (Azwar & Winarningsih, 2016:2). Oleh karena itu, maka perusahan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta kepuasan kerja karyawan tercapai.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Tumilaar, 2015:788). Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja dan komunikasi yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, sehingga karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk itu disiplin kerja dan komunikasi memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja para karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi.

PT Yeakin Plastic Industry merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang plastik. Perusahaan tersebut berlokasi di Batamindo Industrial Park, Muka Kuning Batam Kepulauan Riau. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1981 yang berkedudukan di Singapura dan pada bulan oktober 1994 perusahaan tersebut memperluas wilayah ke Indonesia yakni pulau Batam. Perusahaan ini memiliki beberapa departemen seperti molding, printing, assembly dan lain lain. Perusahaan ini bekerja sama dengan PT Philips, PT PCI, PT Alteco dan lain-lain.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan ini. Semakin banyak karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan pelanggan, berkurangnya jumlah keluhan dan pencapaian target yang optimal.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan di perusahaan ini nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Kondisi yang terjadi yaitu diantaranya karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, tidak patuh terhadap atasan, bekerja malas-malasan, sering meninggalkan tugas dan pekerjaan, konflik antar karyawan, cuti mendadak, pulang kerja lebih awal tidak mengikuti bel dan lain lain.

Hal ini berdampak negatif terhadap penurunan kinerja pegawai seperti menurunnya kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang mengakibatkan banyaknya barang rusak. Masalah yang sering ditemukan diperusahaan ini yakni pada kinerja karyawan seperti kurangnya tanggung jawab, kemampuan dalam bekerja sama, dan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan. Berikut ini adalah tabel target dan pencapaian produksi PT Yeakin Plastic Industry yang menunjukan kurang maksimalnya kinerja karyawan terutama di bagian produksi.

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Target

Periode Januari – September 2018

No	Periode	Persentase output
1	Januari	5,38%
2	Februari	5,63%
3	Maret	5,2%
4	April	4,35%
5	Mei	3,75%
6	Juni	3,2%
7	Juli	3,34%
8	Agustus	4,44%
9	September	2,17%

Sumber : Bagian Production PT Yeakin Plastic Industry (2019)

Berdasarkan tabel diatas persentase jumlah produksi setiap bulannya tidak tercapai, berdampak terhadap kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang menurun disebabkan salah satunya oleh disiplin kerja dari karyawan PT Yeakin Plastic Industry,karena disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dikarenakan tingkat absensi yang tinggi yang menjadikan target produksi di PT Yeakin Plastic Industry menurun. Hal ini dapat dilihat dari data kehadiran karyawan dibawah:

Tabel 1. 2 Data Kehadiran Karyawan

No	Bulan	Keterangan Ketidakhadiran		
		Absen	Sakit	Cuti
1	Januari	60	47	272
2	Februari	12	27	102
3	Maret	21	21	115
4	April	22	27	90
5	Mei	31	31	99
6	Juni	23	29	301
7	Juli	25	29	143
8	Agustus	23	31	170
9	September	30	33	119

Sumber : Bagian Production PT Yeakin Plastic Industry (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih tingginya tingkat absensi karyawan. Ketidakdisiplinan karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan, ditambah dengan kurangnya kesadaran diri karyawan akan kehadiran absensi pekerjaan yang sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang kurang baik karena karyawan merasa mereka yang mengendalikan lingkungan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja salah satu hal yang banyak terjadi di perusahaan tersebut. Masalah disiplin yang umum ditimbulkan oleh karyawan bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja, cuti mendadak, tidak mematuhi aturan, malas kerja dan lain lain. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dengan tata tertib, semangat kerja, moral kerja yang baik, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawannya tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Peraturan diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.

Pada sisi komunikasi, sering terjadinya kesalahpahaman dalam penerimaan informasi antara atasan dengan bawahan. Dimana adanya konflik antar karyawan, kurangnya bergaul bagi karyawan yang masih baru terhadap karyawan lama dan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan. Dimana komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya proses komunikasi yang baik dalam organisasi maka akan ada proses penyampaian informasi baik dari atasan kepada bawahan, tetapi proses komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi atau hanya agar orang lain juga bersedia menerima dan melakukan perbuatan atau kegiatan yang dikehendaki sehingga akan terjalin suasana yang harmonis kepada para bawahan mengetahui secara pasti keinginan atasan, dan apa yang harus dikerjakan kaitannya dengan usaha kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dengan komunikasi yang baik maka maksud dari seorang individu kepada individu lainnya akan tersampaikan dengan baik pula. Tingkat disiplin kerja karyawan dan komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang tidak kondusif maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Dan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bila pengelolaan kedisiplinan kerja karyawan dan komunikasi antar karyawan tidak dikelola sebaik-baiknya.

Berdasarkan labar belakang diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti mengidentifikasikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Menurunnya disiplin kerja dapat dilihat dari karyawan sering cuti, tidak mematuhi aturan, tidak mengikuti bel masuk, keluar dan istirahat
2. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari banyak mengobrol disaat bekerja, mengantuk, bekerja dengan santai, penyelesaian pekerjaan cendrung terlambat dari target yang sudah diberikan dan banyaknya barang yang rusak
3. Menurunnya komunikasi di dalam bekerja dapat dilihat dari karyawan yang tidak memberi kabar disaat tidak masuk kerja, konflik antar karyawan, kurang bergaul dan kurang bertanya bagi karyawan yang masih baru.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya membahas variabel disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas penulis merumuskan beberapa masalah antara lain sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam?

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan kemampuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat atau sebagai referensi bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian diharapkan mahasiswa dapat memberikan ide atau saran dari hasil penelitian yang telah dilaksankan pada perusahaan tersebut bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan.

2. Bagi Akademi

Kegunaan penelitian bagi lembaga penelitian adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal menerapkan yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan yang menyebabkan seseorang itu dapat menyesuaikan diri secara sukarela (Sutrisno, 2011:87). Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan seorang karyawan terhadap aturan yang berlaku serta tersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan (Fahmi, 2016:65). Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kemauan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193).

Disiplin kerja diartikan sikap yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan aturan dalam suatu organisasi yang biasanya dilakukan oleh atasan kepada karyawan supaya karyawan dapat mengubah perilaku mereka menjadi lebih baik dan bertanggung jawab terhadap kepatuhan yang dijalankan karyawan terhadap perusahaan (Sinambela, 2017:335).

Disiplin kerja yaitu suatu sikap menghargai atau kondisi terhadap perjanjian yang dibuat antara karyawan dan organisasi sehingga karyawan memiliki ketaatan dan rasa hormat terhadap aturan dan pedoman dalam organisasi serta melakukan intruksi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi dan bekerja penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Riniwati, 2016:178).

Disiplin kerja diartikan sebagai seseorang yang dalam menjalankan tugasnya sesuai wewenangnya dengan tanggung jawab penuh yang akan mendorong motivasi untuk bekerja lebih semangat dalam bekerja dan terwujudnya tujuan dimasyarakat, karyawan serta perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Supomo & Nurhayati, 2018:133).

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di suatu perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2.1.1.2. Bentuk Perilaku Disiplin

Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja dapat dilakukan melalui dua cara yaitu (Siagian, 2016:305) :

a. Disiplin Preventif

Preventive dicipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma- norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanan dan peraturan pengalaman kerjanya.

b. Disiplin korektif

Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk prilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

2.1.1.3. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin kerja yaitu (Sinambela, 2017:339) :

1. Disiplin modern

Yaitu Pendekatan yang bertujuan untuk mempertemukan antara kebutuhan baru atau keperluan yang berada diluar hukuman. Asumsi pendekatan ini adalah:

a. Disiplin modern adalah cara untuk menghindari hukuman fisik.
b. Meneruskan proses hukum yang berlaku yang bertujuan untuk melindungi tuduhan yang benar.

c. Memperbaiki kesalahan dengan mendapatkan faktanya.

d. Memberikan keputusan yang berat sebelah pihak untuk pelanggaran disiplin

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Yaitu pendekatan dengan cara penegakan disiplin dengan mengadakan hukuman. Asumsi pendekatan ini adalah :

a. Disiplin yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan dan setelah diputuskan maka tidak ada peninjauan kembali.

b. Disiplin merupakan pelanggaran maka hukuman yang diberikan harus sesuai dngan jenis pelanggarannya.

c. Pengaruh hukuman yang diberikan supaya tidak mengikuti pelanggaran yang telah dilakukan.

d. Diperlukan hukuman yang lebih keras untuk menhindari perbuatan yang sifatnya melanggar aturan.

e. Untuk pegawai yang melakukan pelanggaran kedua kalinya akan diberikan sanksi hukum yang berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Yaitu lebih mengedepankan pembinaan apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya diberikan suatu hukuman.

a. Semua pegawai harus memahami dan menerima disiplin kerja

b. Disiplin mengarahkan untuk membentuk perilaku sositif bukan untuk memberikan hukuman.

c. Merubah perilaku pegawai menjadi lebih baik merupakan tujan dari disiplin.

d. Disiplin pegawai mempunyai tujuan supaya pegawai lebih bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu (Sutrisno, 2011:89) :

1. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan

Para karyawan dalam perusahaan akan mematuhi segala peraturan, kebijakan dan prosedur yang berlaku apabila mendapatkan jaminan balas jasa yang seimbang dengan jerih payah yang sudah dikontribusikan bagi perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang memadai maka karyawan akan bekerja secara tenang serta berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik.

2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan kepemimpinan akan sangat penting dan diperlukan dalam lingkungan perusahaan karena semua karyawan akan selalu merasa diperhatikan baik dalam segi pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan,perbuatan dan sikap yang dapat merugikan peraturan mengenai disiplin yang telah ditetapkan.

3. Peraturan yang pasti untuk dijadikan pedoman

Semua karyawan akan melaksanakan disiplin kerja apabila ada prosedur dan aturan yang jelas kepada karyawan. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja maka karyawan tidak akan mematuhi aturan tersebut. Oleh karena itu

disiplin dapat ditetapkan dalam suatu perusahaan apabila ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan keputusan

Apabila ditemukan karyawan yang melanggar disiplin maka pimpinan harus memiliki sifat keberanian untuk mengambil tindakan dan keputusan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya tindakan dalam pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang telah dibuat dan ditetapkan maka semua karyawa akan merasa dilindungi dan dalam dirinya akan berjanji tidak akan berbuat yang sudah menjadi larangan dalam perusahaan.

5. Pengawasan dari pimpinan

Pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan maka sebagian besar karyawan akan terbiasa untuk melakukan kedisiplinan dalam bekerja.

6. Ada tidaknya perhatian untuk para karyawan.

Karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi dan pekerjaan yang menantang melainkan mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Segala keluhan dan kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan ingin didengarkan dan dicarikan solusi yang tepat. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatiannya kepada karyawan akan meningkatkan disiplin yang baik.

Pimpinan yang demikian akan dihormati dan dihargai oleh karyawannya sehingga akan berpengaruh besar tehadap prestasi, semangat dan moral kerja karyawan.

7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif tersebut antara lain:
   a. Saling menghormati apabila bertemu dalam lingkungan pekerjaan.
   b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan merasa bangga dengan pujian tersebut.
   c. Sering mengikutsertakan karyawan untuk mengikuti pertemuan apalagi yang berhubungan dengan masa depan dan pekerjaan mereka.

2.1.1.5. Indikator Disiplin Kerja

Aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja (Sinambela, 2017:356) :

1. Frekuensi kehadiran

   Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kehadiran karyawan.

2. Tingkat kewaspadaan

   Pegawai yang dalam menjalankan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya dan perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran kerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakn pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1.Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu hubungan lisan ataupun tulisan antara dua orang atau lebih yang dapat mengarah pada pemahaman dalam suatu masalah (Yuniarsih & Suwatno, 2011:120). Komunikasi merupakan suatu pertukaran pesan verbal ataupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah perilaku (Muhammad, 2017:4). Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Arifin, 2012:135). Komunikasi merupakan upaya untuk menyampaikan suatu tujuan yang dapat dipahami oleh orang lain dan kualitasnya tergantung pada tingkat pemahaman penerima pesan (Riniwati, 2016:113).

Komunikasi adalah proses informasi yang diberikan oleh pihak pertama kepada pihak lain sehingga pihak lain mengetahui dan memahami tujuan inti dari informasi tersebut (Supomo & Nurhayati, 2018:157). Komunikasi diartikan sebagai kegiatan yang melibatkan dua pihak antara lain pengirim pesan yang berupaya agar pesan disampaikan dapat diterima dengan jelas dan penerima pesan berupaya agar pesan yang diterima dapat dipahami dengan jelas, sehingga ada umpan balik (Bangun, 2012:361).

Komunikasi diartikan sebagai proses yang artinya bahwa komunikasi berlangsung melalui tahap tertentu terus menerus dan proses tersebut merupakan proses yang timbal balik yang dilakukan pengirim dan penerima yang saling mempengaruhi satu sama lain (Abidin, 2015:33).

Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berbagai informasi, gagasan atau pendapat dari pengirm pesan ke penerima pesan melalui berbagai cara seperti tatap muka, melalui teknologi dan lain-lain.

2.1.2.2. Hal-Hal yang Diperhatikan dalam Komunikasi

Agar komunikasi mencapai hasil yang diharapkan, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah (Siagian, 2016:310):

1. Kesediaan untuk tidak mendominasi pembicaraan
2. Mampu menciptakan suasana yang tidak tegang.

3. Menunjukkan pada lawan bicara bahwa pimpinan yang bersangkutan mau mendengar pihak lain
4. Menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pembicaraan yang sedang berlangsung
5. Mampu menempatkan diri pada posisi orang lain
6. Sabar
7. Mampu mengendalikan emosi
8. Mencegah timbulnya suasana perdebatan
9. Mengajukan berbagai pertanyaan sebagai bukti perhatian yang diberikan

2.1.2.3. Fungsi Komunikasi

Komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting didalam sebuah organisasi, artinya suatu organisasi tidak akan bias berjalan tanpa adanya komunikasi. komunikasi dalam sebuah organisasi dapat digunakan untuk melaksanakan fungsi-fungsi sebagai berikut (Riniwati, 2016:213):

1. Fungsi control, komunikasi dapat dipakai untuk mengendalikan perilaku anggota
2. Fungsi motivasi, komunikasi dapat dipakai untuk meberikan dorongan kepada pekerja atau anggota tentang bagaimana seharusnya bekerja agar dapat meningkatkan kinerja

3. Fungsi informasi, komunikasi dapat dipakai sebagai penyedia informasi yang berguna bagi anggota untuk membuat keputusan dalam suatu organisasi

2.1.2.4. Hambatan Komunikasi

Beberapa hambatan utama komunikasi dalam organisasi yaitu (Riniwati, 2016: 217) :

1. Penyaringan. Penyaringan berkaitan dengan manipulasi informasi, khususnya informasi yang negatif. Penyaringan ini pada umumnya terjadi pada komunikasi bawah ke atas di mana informasi yang tidak menyenangkan atasan dihilangkan.
2. Mendengarkan secara selektif. Mendengarkan permasalahan secara efektif merupakan bagian dari permasalahan besar persepsi selektif, di mana orang cenderung hanya mendengarkan bagian tertentu dari informasi dan mengabaikan bagian yang lain karena berbagai alasan. Orang hanya mendengar apa yang ingin didengarkannya dan mengabaikan informasi yang tidak diinginkannya.
3. Masalah bahasa. Komunikasi merupakan suatu proses simbolis yang sebagian besar tergantung pada kata-kata yang dimaksudkan mengandung arti tertentu. Seringkali orang berpikir bahwa mereka berbicara dalam bahasa dan pengertian yang sama, padahal kata-kata yang diucapkannya memiliki arti yang berbeda bagi orang lain atau lawan bicaranya.

4. Bahasa kelompok. Pada umumnya kelompok-kelompok profesional mengembangkan istilah-istilah teknis yang hanya dimengerti oleh kelompoknya sendiri. Hal ini dimaksudkan selain untuk mempercepat dan membuat komunikasi lebih efektif juga dimaksudkan untuk menimbulkan perasaan memiliki, kepaduan maupun kebanggaan, misalnya penggunaan istilah-istilah teknis seperti overhead cost, break eventpoint, dan lain sebagainya yang biasa dipakai oleh para ekonom seringkali tidak dipahami oleh kelompok-kelompok lain sehingga kemudian menimbulkan hambatan komunikasi.

2.1.2.5. Indikator Komunikasi

Dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan yaitu (D. Purwanto, 2011:16) :

1. Persepsi

   Seorang komunikator yang cerdas harus dapat memperediksikan apakah pesan pesan yang disampaikannya dapat diterima oleh komunikan sesuai dengan sudut pandang komunikan.

2. Ketepatan

   Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berpikir jelas, perlu adanya ekspresi agar komunikasi yang dilakukan tepat sasaran.

3. Kredibilitas

Komunikator perlu memiliki suatu keyakinan dan optimis yang tinggi bahwa audiensnya adalah orang-orang yang dapat dipercaya.

4. Pengendalian

Dalam komunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan.

5. Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan tugas kerja ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja (Amir, 2015:83). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Meithiana, 2017:80).

Kinerja merupakan suatu bentuk pencapaian dari suatu pekerjaan yang diperoleh berdasarkan tanggung jawab dan wewenang suatu kelompok atau seseorang dalam suatu organisasi tertentu dengan menunjukkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan perusahaan dengan sikap moral yang baik tanpa melanggar hukum yang ditetapkan organisasi tersebut (Sinambela, 2016: 481).

Kinerja merupakan seberapa jauh individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berkaitan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi (Riniwati, 2016:167).

Dari beberapa pengertian diatas dapat bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah (Riniwati, 2016:177) :

1. Efektivitas dan efisiensi

   Kinerja seorang karyawan dikatakan efektif apabila karyawan mencapai tujuan dan dikatakan efisien jika kinerja karyawan tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan

2. Otoritas dan tanggung jawab

   Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja tersebut terwujud apabila karyawan tersebut mempunyai komitmen dan didukung dengan disiplin kerja yang tinggi

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya piker, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3.3.Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (Bangun, 2012:234):

1. Kuantitas hasil kerja

   Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sebagai syarat yang menjadi standar kerja.

2. Kualitas hasil kerja

   Hasil pekerjaan yang mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

   Pekerjaan diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan dilihat dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya dengan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut :

Penelitian (Azwar & Winarningsih, 2016) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditemukan hasil bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Chandralela & Hazir, 2017) berjudul Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ditemukan hasil bahwa komunikasi dan kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap budaya organisasi. Pengujian juga menyimpulkan kepemimpinan dan budaya organisasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian (Mariani & Sariyathi, 2017) berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar didapatkan hasil bahwa Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di

Denpasar. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Dalam penelitian (Kemby et al., 2017) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara

Dalam penelitian (Dapu, 2015) berjudul *The Influence Of Work Discipline, leadership, and motivation on employee performance at PT Trakindo Utama Manado* ditemukan bahwa hasil kesimpulan dari penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Thaief et al., 2015) berjudul *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)* ditemukan hasil bahwa variabel Pelatihan, kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan, kompensasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Suwuh, 2015) berjudul *The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang* ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Tumilaar, 2015) berjudul *The effect of Discipline, leadership on motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut* dikatakan bahwa Disiplin, Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Semakin disiplin seorang karyawan, semakin signifikan pekerjaannya.

Dalam penelitian (Ginting, 2018) berjudul Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sekar Mulia Abadi Medan disimpulkan bahwa Hasil pengujian secara simultan variabel bebas disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait kinerja (Y) pada PT Sekar Mulia Abadi Medan.

Dalam penelitian (Baba, 2014) berjudul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros disimpulkan bahwa Kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signi-fikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros

Dalam penelitian (Santoso, 2017) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Negara Indonesia (persero) Cabang Pamulang) disimpulkan bahwa Pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh nilai *probability* signifikansi < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Azzahra & Ayuningtias, 2019) berjudul *The Effect of Work Discipline on Employees Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta* disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wiranatu Persada Tama Jakarta. Disiplin kerja mempengaruhi 50,8% pada kinerja karyawan PT Wiranatu dan 49,2% dipengaruhi faktor lain.

Dalam penelitian (Kuncorowati & Rakhmawati, 2018) berjudul *The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta , Indonesia)* dikatakan bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

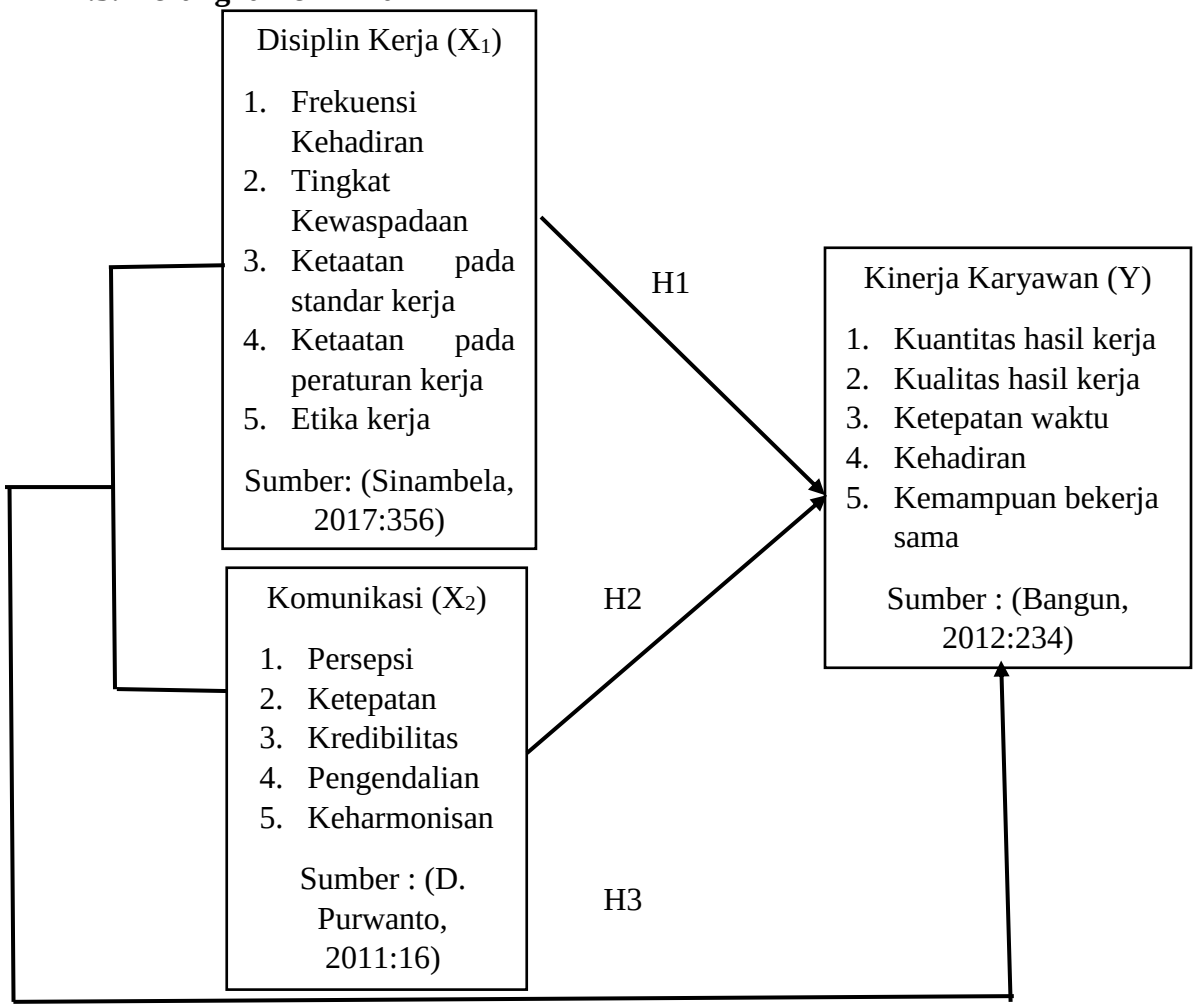
Dalam penelitian (Hersona & Sidharta, 2017) berjudul *Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Discipline on Employees Performance* disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tenaga kerja dan transmigrasi kantor Kabupaten Karawang.

Dalam penelitian (Darmawanty, Lumbanraja, & Lubis, 2018) berjudul *The Influence Of Leadership Behavior,Communication And Work Motivation On The Employees Performance At Kopertis Religion I In The North Of Sumatera* disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Fatmawati & Widyatmojo, 2018) berjudul *Communication moderate influences motivation and leadership, motivation, discipline work towards*

performance dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangkan berpikir diatas maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam

H2 : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam

H3 : Diduga disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian suatu rencana bagaimana penelitian akan dilakukan (E. A. Purwanto & Sulistyastuti, 2017:25). Dalam penelitian ini peneliti menggumakan penelitian yang bersifat asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal suatu metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2015:37). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka atau skala numerik.

3.2. Operasional Variabel

Pada sebuah penelitian, variabel yang digunakan harus didefinisikan dan dikoreksi dengan benar untuk mendukung pengujian. Variabel adalah suatu gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenis maupun dalam tingkatannya. Variabel penelitian merupakan sesuatu yang dapat ditarik kesimpulannya yang ditetapkan peneliti berdasarkan sesuatu yang dapat dipelajari sehingga memperoleh informasi (Sugiyono, 2015: 38). Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen).

3.2.1. Variabel Bebas

Variabel bebas yaitu variabel yang memengaruhi variabel terikat atau yang menjadi sebab (Sugiyono, 2015: 39). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Komunikasi (X2).

1. Disiplin kerja

   Disiplin kerja merupakan kesediaan seorang karyawan untuk sanggup dalam menjalankan dan mentaati semua aturan di sebuah perusahaan (Hasibuan, 2017:193). Indikator yang digunakan untuk menilai disiplin kerja (Sinambela, 2017:356) yaitu Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja.

2. Komunikasi

   Komunikasi diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seseorang ke orang lain. Indikator yang digunakan untuk menilai (D. Purwanto, 2011:16) yaitu Persepsi, Ketepatan, Kredibilitas, Pengendalian dan Keharmonisan.

3.2.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel yang menjadi akibat (Sugiyono, 2015:39). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang serta merujuk pada tindakan pencapaian serta

pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Meithiana, 2017:80). Indikator untuk mengukur kinerja (Bangun, 2012:234):

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

3.3. Populasi dan Sampel

Dalam sebuah penelitian, data suatu hal yang sangat penting karena dari data itulah penelitian bisa dilaksanakan. Data dapat diperoleh dari penelitian yang dilakukan atas semua anggota populasi atau cukup dari sebagian anggota populasi dan kesimpulan yang diperoleh berlaku untuk setiap populasi yang ada.

3.3.1. Populasi

Populasi suatu kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain (Sanusi, 2012:87). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam yaitu berjumlah 230 orang yang bersumber dari staff produksi PT Yeakin Plastic Industry.

3.3.2. Sampel

Dalam penelitian teknik pengambilan sampel adalah dengan cara peneliti mengambil sampel dari populasi yang tersedia. Cara pengambilan sampel dari populasi dilakukan dengan memperhatikan unsur peluang atau tidak. Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih (Sanusi, 2012:87).

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Probability sampling yaitu pengambilan sample dengan memilih anggota populasi yang dijadikan anggota sampel dengan cara memberikan peluang yang sama (Sugiyono, 2015:82). Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif, maka jumlah sampel penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi yaitu 230

e= persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 5%;

1 = konstanta

Dengan menggunakan presisi 5 % dan jumlah seluruh karyawan (populasi) sebanyak 230 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{230}{1 + 230(0{,}05^2)}$$

$$n = \frac{230}{1{,}575}$$

$n = 146{,}0317$ /dibulatkan menjadi 146 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian, karena merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data peneliti menggunakan metode angket atau kuisioner, yakni teknik untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden (Widoyoko, 2012:33).

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

3.4.2. Instrument Penelitian

Salah satu kegiatan dalam perencanaan penelitian adalah merumuskan alat pengumpul data sesuai dengan masalah yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner (daftar pertanyaan atau pernyataan). Kuesioner ini disebarkan kepada 146 karyawan sebagai responden.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala sikap (*Attitude Scale*) dalam bentuk skala likert. Skala likert menggunakan 5 skor dengan rincian sebagai berikut (Sugiyono, 2012:95):

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
2. Setuju (S) diberi skor 4.
3. Netral diberi skor 3.
4. Tidak setuju (TS) diberi skor 2.
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.5. Metode Analisis Data

Dalam melakukan pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 21. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences)* adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi untuk menganalisis data

dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul (Sugiyono, 2015: 147).

Analisis deskriptif pada penelitian bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), komunikasi (X2) dan mendeskripsikan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Penyajiannya dapat berbentuk tabel, atau grafik termasuk termasuk juga perhitungan rata-rata, standart deviasi dan sebagainya. Menentukan kriteria analisis deskriptif yaitu dengan menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus (Umar, 2009: 163-164) dibawah ini :

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

Rumus 3. 2 Rentang skala

$$= \frac{146\ (5-1)}{5}$$

$$= 116{,}8$$

$$= 117$$

Keterangan:
n= jumlah populasi
m= jumlah alternatif sample

3.5.2. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu data kuesioner tentang sah atau tidaknya data kuesioner (Wibowo, 2012: 35) . Suatu data memiliki sumbangan yang besar terhadap skor total butir instrumen dikatakan bahwa instrumen tersebut valid (Widoyoko, 2012:147). Dengan kata lain dikatakan apabila mempunyai skor pada butir instrumen mempunyai kesejajaran dengan skor total akan mendapatkan nilai validitas

yang tinggi. Kesejajaran ini dapat diartikan dengan korelasi, sehingga untuk mengetahui validitas butir digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Rumus 3. 3 Rumus Korelasi

Sumber: (Wibowo, 2012:37)

Keterangan:

r_{xy}= Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor *butir*

Y = Skor total dari X

N = Jumlah responden

Nilai uji dibuktikan menggunakan uji dua sisi pada signifikansi 0,05. Kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak jika (Wibowo, 2012:37):

1. Jika r hitung ≥ r tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung ≤ r tabel maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.3. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas berarti suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau tidak (Wibowo, 2012:52). Reliabilitas digunakan untuk

mengukur indikator dari variabel atau konstruk berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan. Jawaban pernyataan kuesioner responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel (Ghozali, 2018).

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha – Cronbach. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpa* dapat digunakan rumus sebagai berikut :

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

Rumus 3. 4 Rumus Cronbach's Alpa

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

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

$\sigma^2 t$ = Varian total

k = Jumlah butir pertanyaan

Harga kritik atau nilai r tabel untuk indeks reliabilitas instrument adalah 0,6. Artinya suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai koefisien *Alpa* sekurang-kurangnya 0,6 (Wibowo, 2012:52).

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah parametet yang dihasilkan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator)* artinya koefisien regresi tidak terjadi

penyimpangan. Untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik (Wibowo, 2012: 87).

3.5.4.1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Histogram Regretion Residual yang sudah distandarkan, diagram *Normal P-Plot Regresion Standarized* dan menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov (Wibowo, 2012:62). Suatu data berdistribusi normal akan membentuk kurva yang digambarkan akan berbentuk lonceng *(bell shaped curve).* Data dikatakan tidak normal apabila memiliki jumlah data yang terlalu sedikit. Uji dapat dilihat pada diagram *P-Plot Regresion Standarized* dimana letak titik-titik berasal dari garis. Untuk lebih meyakinkan lagi data benar memiliki distribusi normal diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smoirnov.* Distribusi residual data penelitian pada uji ini dikatakan normal apabila nilai signifikansi atau nilai Asymp. Sig (2 tailed) >0,05 (Wibowo, 2012: 72).

3.5.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang sering disebut gejala multikolinearitas. Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas yaitu melihat tool uji

yang disebut Variance Inflation Factor (VIF). Model dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF<10 (Wibowo, 2012: 93).

3.5.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dimana model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yang berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama (Wibowo, 2012: 93). Uji park gleyser digunakan untuk menganalisis gejala heterokedastisitas dengan cara mengkorelasikan nilai absolute residualnya masing-masing variabel independen. Jika nilai probabilitas memiliki nilai signifikansi > dari nilai alphanya (0,05) maka tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.5. Uji Hipotesis

Hipotesis digunakan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis. Uji dapat dilakukan dua cara, yaitumenggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas (α) dan tingkat kepercayaan atau confidence interval. Jika dilakukan menggunakan tingkat signifikansi, kebanyakan penelitian menggunakan 0,05 (Wibowo, 2012: 124).

3.5.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi Linear berganda untuk mengetahui suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan

memprediksi nilai dari variabel dependen jika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Wibowo, 2012: 126).

Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X2 + \ldots\ldots + b_nX_n$$

Rumus 3. 5 Rumus Regresi Linier Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X_1 = variabel independen pertama

X2 = variabel independen kedua

X_3 = variabel Independen ketiga

X_n = variabel ke-n

3.5.5.2. Analisis Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk menentukan jumlah atau presentase pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Koefisien angka memperlihatkan sejauh mana model dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya (Wibowo, 2012:135).

Rumus mencari Koefisien Determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Rumus 3. 6 Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

SSR = nilai *sum of square* dari model regresi

SST = nilai *sum of square* total

3.5.5.3. Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji T yaitu uji signifikansi terhadap koefisen regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Sanusi, 2012:138). Berkaitan dengan ini, uji signifikansi secara parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai t_{hitung}.

Jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_o diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_o ditolak

3.5.5.4. Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi secara Serempak (Uji F)

Uji F digunakan melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai $F_{\text{hitung.}}$ Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat djelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata bukan terjadi karena kebetulan. Dengan kata lain, berapa persen variabel terikat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara serempak (bersama–sama), dijawab oleh koefisien determinasi (R^2), sedangkan signifikan atau tidak yang sekian persen itu, dijawab oleh uji F (Sanusi, 2012:137).

Jika : $F_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$; maka H_o diterima

$F_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$; maka H_o ditolak

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memfokuskan pada karyawan PT Yeakin Plastic Industry Di Kota Batam yang berada di Jalan gaharu lot 19-20, Mukakuning, Batamindo.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Penelitian disesuaikan dengan jadwal dibawah ini :

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
		Mar 2019			Apr 2019			Mei 2019			Juni 2019		Juli 2019		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Menentukan Judul														
2	Perumusan Bab I														
3	Studi Pustaka														
4	Metode Penelitian														
5	Penelitian Lapangan dan Pembuatan Kuisioner														
6	Penyebaran Kuisioner														
7	Pengolahan data Bab IV dan kesimpulan Bab V														