

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SINDO AUTOMATION
ENGINEERING**

SKRIPSI



**Oleh
Seren
160610007**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SINDO AUTOMATION
ENGINEERING**

SKRIPSI

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



**Oleh
Seren
160610007**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : SEREN
NPM : 160610007
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINDO AUTOMATION ENGINEERING”

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 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, 31 Januari 2020

SEREN
160610007

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SINDO AUTOMATION
ENGINEERING**

SKRIPSI

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

**Oleh
Seren
160610007**

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

Batam, 10 Februari 2020

Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.

Pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Sengan 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 terimakasih kepada:

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husda,S.Kom.,M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Dr. Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Putera Batam dan selaku Dosen pembimbing pada Universitas Putera Batam
4. Tim Dosen Penguji;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang Tua tercinta, Arliah alias Guek Pio selaku Ibu Kandung.
7. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai proposal skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat diterima dengan baik juga mendapat kasih karunia Tuhan dan semoga membalas kebaikan dan mendapat curahan rahmat berlimpah, Amin.

Batam, 01 Febuari 2020

Seren

ABSTRAK

Yang merupakan faktor terpenting di dalam sebuah organisasi ialah sumber daya manusianya, Disebuah organisasi, berperan sebagai pemikir, perencana dan penggerak yaitu sumber daya manusia yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Didukung oleh adanya pendidikan yang berkualitas, pelatihan mental, lapangan pekerjaan yang nyaman tentunya merupakan hal yang dibutuhkan dalam upaya membentuk sumber daya yang handal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sindo Automation Engineering, Populasi yang diambil adalah sebanyak 103 orang. Dengan teknik sampel jenuh dengan kata lain sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Variabel dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Sindo Automation Engineering. Metode uji pengaruh yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik yang terdiri dari uji regresi linear berganda yaitu analisis determinasi, pengujian signifikan hipotesis yang terdiri dari uji – T dan Uji – F. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi secara bersama–sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci :Disiplin Kerja , Komunikasi , Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Which is the most important factor in an organization is its human resources, In an organization, it acts as a thinker, planner and mobilizer, namely human resources working to achieve the goals of the organization. Supported by quality education, mental training, comfortable employment is certainly what is needed in an effort to form reliable resources. This study aims to examine and analyze the effect of work discipline, communication and organizational culture on the performance of employees of PT Sindo Automation Engineering, the population taken was as many as 103 people. The sample technique is saturated with another census, where all members of the population are sampled. Variables in this study are work discipline variables (X1), communication (X2), organizational culture (X3) on employee performance (Y) at PT Sindo Automation Engineering. The influence test method used in this study is a statistical analysis method which consists of multiple linear regression tests, namely the determination analysis, significant hypothesis testing consisting of the T-test and the F-Test. Based on the results of the analysis and discussion it can be concluded (1) Work discipline is influential positive and significant impact on employee performance. (2) Communication has a negative and significant effect on employee performance (3) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. (4) Work discipline, communication and organizational culture together have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Communication, Organizational Culture. Employee performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah	1
1.3.Batasan Masalah.....	12
1.4.Rumusan Masalah	13
1.5.Tujuan Penelitian	13
1.6.Manfaat Penelitian	14
1.6.1.Kegunaan Teoritis (Keilmuan).....	14
1.6.2.Kegunaan Praktis	14
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1.Kajian Teori	15
2.1.1.Disiplin Kerja.....	15
2.2.1.Komunikasi	19
2.3.1.Budaya Organisasi	22
2.4.1.Kinerja Karyawan	25
2.2.Penelitian Terdahulu	28
2.3.Kerangka Pemikiran.....	35
2.3.Hipotesis.....	36
BAB III	38
METODE PENELITIAN	38
3.1.Desain Penelitian.....	38
3.2.Operasional Variabel.....	38
3.2.1.Variabel Independen	38

3.2.2. Variabel Dependen.....	39
3.3. Populasi dan Sampel	40
3.3.1. Populasi.....	40
3.3.2. Sampel.....	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.2. Alat Pengumpulan Data	42
3.5. Metode Analisis Data.....	43
3.5.1. Analisis Deskriptif	43
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	45
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.4. Uji Pengaruh	49
3.5.5. Uji Hipotesis	50
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian	52
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	52
3.6.2. Jadwal Penelitian	52
BAB IV	52
HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Hasil Penelitian	52
4.1.1. Profil Responden.....	52
4.1.2. Analisis Deskriptif	55
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data	62
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	72
4.1.5. Uji Pengaruh	77
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis.....	80
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	83
4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.2.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
BAB V.....	87
KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1. Kesimpulan	84
5.2. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTARGAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4. 1 Uji Normalitas Kurva Histogram.....	72
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Grafik P – P Plot Regression Standardized	73

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT Sindo Automation Engineering (Jan-Jun 2019).....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i>	42
Tabel 3. 3 Rentang Skala Penelitian.....	45
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4. 4 Indikator Disiplin kerja (X1).....	56
Tabel 4. 5 Indikator komunikasi (X2)	57
Tabel 4. 6 Indikator Budaya Organisasi (X3)	59
Tabel 4. 7 Indikator Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Komunikasi	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4. 13 Hasil Uji olmogorov Smimov	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedatistitas	76
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79
Tabel 4. 18 Hasil Uji T	80
Tabel 4. 19 Hasil Uji F	82

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 Rentang Skala	44
Rumus 3. 2 Metode <i>Crobbach's alpha</i>	46
Rumus 3. 3 Chi Kuadrat hitung.....	48
Rumus 3. 4 Uji Heteroskedastisitas	48
Rumus 3. 5 Uji Regresi Linier Berganda	49
Rumus 4. 1 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi, yang merupakan faktor terpenting di dalam sebuah organisasi ialah sumber daya manusianya, Disebuah organisasi, berperan sebagai pemikir, perencana dan penggerak yaitu sumber daya manusia yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Didukung oleh pendidikan yang berkualitas, pelatihan mental, lapangan pekerjaan yang nyaman tentunya merupakan hal yang dibutuhkan dalam upaya membentuk sumber daya yang handal.

Kedisiplinan kerja yang baik tentunya akan menumbuhkan ketertiban dan efisiensi. Tersedianya pekerjaan yang dijalankan dengan rinci kepada karyawan sehingga setiap karyawan dapat jelas untuk mengetahui apa saja tugasnya, bagaimana cara untuk mengerjakannya, kapan pekerjaan tersebut mulai sampai selesai dan pekerjaan tersebut akan dipertanggung jawabkan kepada siapa. Pernyataan ini didukung oleh (Anwar, Qadri, & Kalsum, 2018: 48) yang menyatakan penataan alur pada pekerjaan setiap karyawan yang bekerja menjadi hal yang sangat penting untuk memperjelas fungsi oleh masing-masing orang sehingga tidak ada terjadi pembenturan saat melaksanakan pekerjaan tersebut.

Untuk pencapaian kedisiplinan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukannya penetapan kuantitas kerja yang lengkap sehingga dapat menjaga efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan.Pernyataan ini dikuatkan oleh

(Santiago Pereira, 2019: 48) yang menyatakan untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya perlu ditetapkan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam keseharian kerja, keteraturan dalam prosedur dan disiplin dalam melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi yang minim.

Kedisiplinan tentunya menjadi tolak ukur yang digunakan dalam upaya mengarahkan cara penyelesaian masalah dalam pekerjaan yang lebih baik dan efisien. Pernyataan ini didukung oleh (Gunawan, Rahayu, & Juwarni, 2019: 170) yang menyatakan disiplin dapat mencerminkan seberapa jauh besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, dan kedisiplinan menginginkan perbaikan kearah yang lebih baik pada pekerjaan kedepan bukan sebagai hukuman sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan menjadi lebih baik.

Dalam mendorong gairah seseorang dalam bekerja di perusahaan tentunya para pimpinan akan berupaya mencari cara agar para karyawan memiliki sifat kedisiplinannya yang baik. Pernyataan ini didukung oleh (Gunawan *et al.*, 2019: 170) yang menyatakan langkah yang diambil oleh setiap pimpinan dalam upaya menciptakan kedisiplinan anggota dikelompoknya sangat beragam.

Dalam proses menyampaikan suatu informasi kepada karyawan, pimpinan menggunakan disiplin sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dalam upaya agar karyawan mengubah perilaku dalam memenuhi segala peraturan dalam perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Wahyudi, 2019: 105) yang menyatakan para pimpinan di sebuah organisasi mengambil disiplin sebagai pedoman mereka saat

berkomunikasi dengan karyawan saat proses bekerja berlangsung demi mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Tanpa adanya kedisiplinan yang teratur, maka suatu perusahaan tidak bisa menerapkan proses kerja yang baik juga dikarenakan itu, maka disiplin kerja termasuk hal yang berperan penting dalam perusahaan. Komunikasi juga merupakan salah satu hal penting dalam sebuah perusahaan, karena jika tidak ada komunikasi antar karyawan yang baik maka akan menimbulkan kesalahpahaman dalam proses bekerja sehingga dapat membawa dampak kerugian bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Nurmaidah Br Ginting, 2018: 131) yang menyatakan kurangnya komunikasi dapat disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berujung dengan menerima *complain* dari pihak luar maupun pelanggan, kualitas barang pun menjadi kurang bagus.

Komunikasi dalam suatu perusahaan bila tidak baik, maka akan membawa dampak rendahnya efektifitas kerja sebuah perusahaan. Dalam komunikasi memberi kesempatan pada pekerja untuk melakukan proses dua arah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Suwandana, 2018: 56) yang menyatakan suatu proses komunikasi yang terjadi dalam dua pihak mengharapkan tercapainya proses komunikasi yang baik sehingga membawa pengaruh yang positif dalam mencapai efektifitas penyelesaian sebuah pekerjaan.

Pada saat berlangsungnya sebuah komunikasi, tentunya akan menjadi lebih baik jika ada kerjasama antara satu sama lain yang saling bertoleransi dan memberikesempatan dalam menyampaikan informasi oleh masing-masing pihak. Pernyataan ini didukung oleh (Nazmi, 2018: 29) yang menyatakan dengan adanya komunikasi yang baik dimana proses dari pemberian sampai penerimaan informasi berjalan dan diterima dengan baik oleh penerima dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat mengurangi terjadinya kesalahan dalam proses berjalannya pekerjaan yang dilakukan karyawan. Tentunya pemahaman terhadap suatu konteks kerja dalam proses komunikasi yang merupakan sesuatu yang krusial ini perlu direspon yaitu pekerjaan kedepan bukan sebagai hukuman sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan didalam perusahaan menjadi lebih baik.

Proses tukar-menukar diantara beberapa individu melalui penukaran pikiran, perasaan dan informasi yang disampaikan dalam bentuk sistem, simbol maupun perilaku dari individu tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Simbolon, 2018: 29) yang menyatakan dengan adanya komunikasi yang baik dimana proses dari pemberian sampai penerimaan informasi berjalan dan diterima dengan baik oleh penerima dalam melaksanakan tugasnya maka akan dapat mengurangi terjadinya kesalahan dalam proses berjalannya suatu kegiatan. Tentunya pemahaman terhadap suatu konteks kerja dalam proses komunikasi yang merupakan sesuatu yang krusial ini perlu direspon dengan baik agar tidak terjadi kesalahan seperti hasil yang dikerjakan oleh karyawan berbeda dengan sistem kerja perusahaan yang sudah ada.

Karena itu komunikasi menjadi salah satu variabel yang ingin disoroti kedalam penelitian ini.

Suatu proses kegiatan penyampaian informasi tentunya memiliki tujuan tertentu yang mengarah pada menginformasikan upaya perubahan sikap, memberi pendapat pada suatu masalah atau perilaku seseorang yang disampaikannya secara langsung maupun tidak langsung oleh penyampai informasi. Pernyataan ini didukung oleh (Yusni Hervy Yusuf, Badaruddin, 2019: 33) yang menyatakan dengan menyampaikan informasi dari individu ke individu maupun kelompok memiliki tujuan tertentu yang dimana terdapat saran maupun pemberian pernyataan kepada penerima informasi.

Komunikasi terjadi saat adanya hubungan yang saling timbal balik antara pihak yang memberi pesan dan pihak yang menerima pesan, begitu juga setelah berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama, komunikasi tentunya dapat menciptakan budaya organisasi yang berbeda-beda di dalam setiap organisasi

Budaya organisasi dibutuhkan dalam proses penyelesaian permasalahan internal sampai eksternal dalam sebuah organisasi yang telah terjadi secara konsisten dalam kelompok tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Vivit Nurhidayah, Woro Utari, & C. Sri Hartati, 2019: 560) yang menyatakan dalam upaya meningkatkan kinerja oleh setiap pegawai dalam organisasi, budaya organisasi menjadi pokok dalam proses penyelesaian permasalahan yang ada didalam maupun diluar organisasi yang dalam waktu yang panjang akan menimbulkan keyakinan yang digunakan saat menghadapi masalah oleh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi berperan penting dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan sehingga dalam upaya pencapaian kinerja menjadi salah satu tantangan bagi karyawan yang terlibat dalam organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Simbolon, 2018: 28) yang menyatakan bahwa yang berperan penting dalam sebuah organisasi yaitu budaya organisasi yang terjadi pada saat berlangsungnya aktivitas didalam organisasi tersebut yang dapat menjadi tantangan bagi karyawan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang menjadikannya berbeda dengan organisasi lain, dimana didalamnya terdapat nilai yang harus dijalankan dan dipahami oleh karyawan yang ada pada organisasi tersebut dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh (Santoso, 2018: 5) yang menyatakan sistem makna bersama yang dianut oleh setiap organisasi sangat beragam yang menjadikan budaya organisasi di setiap tempat mempunyai ciri khas masing-masing. Budaya tersebut dapat memberi dampak pada efisiensi dan efektivitas didalam organisasi tersebut.

Metode setiap manusia saat berperilaku tentunya dapat dijadikan patokan dalam pengembangan organisasi serta dalam penentuan kebijakan yang akan diambil saat terjadi sebuah permasalahan didalam organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Feel, Herlambang, & Rozzaid, 2018: 178) yang menyatakan berpengaruhnya perilaku seseorang dalam sebuah organisasi yang dapat membawa dampak saat diperlukannya pengambilan keputusan untuk hal tertentu yang membawa organisasi tersebut untuk lebih baik dan berkembang.

Perilaku individu atau kelompok dalam organisasi yang terjadi dalam jangka waktu lama dapat menciptakan sebuah organisasi, tentunya perilaku yang ada didalamnya telah menjadi kesepakatan dan panduan dalam melaksanakan kegiatan pada organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Kosasih, 2018: 162) yang menyatakan budaya organisasi yang telah disepakati sangat penting untuk menjadi panduan dalam menjalankan tugas setiap individu maupun kelompok yang ada didalam sebuah organisasi.

Kinerja karyawan tentunya berperan penting di dalam sebuah organisasi, yang menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan seseorang melaksanakan tugasnya dibandingkan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja yang diharapkan perusahaan, target maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Pernyataan ini didukung oleh (Simbolon, 2018: 32) yang menyatakan kinerja menjadi alat ukur yang digunakan perusahaan untuk menilai hasil kerja yang diharapkan kepada karyawan.

Adanya kinerja yang baik tentunya akan memberi peluang bagi karyawan untuk memperbaiki keadaan kerjanya kearah yang lebih baik. Pernyataan ini didukung oleh (Gunawan *et al.*, 2019: 175) yang menyatakan tingkat kinerja yang baik memberikan dampak positif kepada karyawan dengan membuka kesempatan untuk memperbaiki cara bekerja yang lebih efisien.

Kinerja menjadi hasil kerja bentuk kualitas dan kuantitas dari tiap karyawan didalam organisasi, disiplin yang baik dapat dicerminkan dari sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dengan kesediaan dan kerelaan dalam mematuhi peraturan yang

berlaku dalam organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Gunawan *et al.*, 2019: 188) yang menyatakan disiplin menjadi pengaruh yang penting terhadap kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk kemajuan organisasi. Begitu pula, komunikasi yang baik dapat menciptakan budaya organisasi yang positif yang dilaksanakan secara konsisten pada organisasi melalui komunikasi secara verbal maupun nonverbal tentunya membawa pengaruh dalam pencapaian visi dan misi organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Simbolon, 2018: 31) yang menyatakan dalam upaya mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan perlu adanya komunikasi dan budaya organisasi yang telah disepakati karena pencapaian visi dan misi tergantung dengan hasil kinerja karyawan.

PT Sindo Automation Engineering merupakan perusahaan perdagangan produk-produk industri. Dengan jumlah karyawan 103 orang. Didirikan sejak tahun 2008 yang berlokasi di Blok J no 4-5 Nagoya Paradise Centre, Jl. Komp Nagoya City Walk, Batu Selicin, Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau. Kegiatan langsung dengan berbagai produksi dalam fabrikasi yang meliputi pembuatan mesin baru, pemeliharaan mesin, penyedia bahan *sparepart* mesin kapal.

Visi perusahaan PT Sindo Automation Engineering berupaya untuk menyediakan layanan pelanggan yang sangat baik dengan memberikan layanan bernilai tambah, hemat biaya, dukungan teknis profesional dan dengan nilai pendapat pelanggan.

Kedisiplinan menjadi sorotan permasalahan yang masih juga belum teratasi pada PT Sindo Automation Engineering, karena karyawan tidak mematuhi fasilitas

fingerprint yang disediakan dalam perusahaan pada saat datang dan pulang dari kantor. Pada saat jam kerja, karyawan masih berada diluar kantor karena pimpinan jarang menetap dikantor. Hal ini menunjukkan minimnya kesadaran karyawan dalam menaati peraturan jam kerja yang sudah ada di dalam perusahaan.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Sindo Automation Engineering (Jan-Jun 2019)

No	Bulan	Total Karyawan	Hadir (tidak <i>fingerprint</i>)	Tidak <i>fingerprint</i> (%)	Status Absensi			Total Absensi	Tidak Hadir (%)
					Sakit	Izin	Alpha		
1	Januari	103	11	10.7%	3	1	3	7	7%
2	Februari	103	26	25.2%	2	4	2	8	8%
3	Maret	103	27	26.2%	2	3	4	9	9%
4	April	103	33	32.0%	2	2	6	10	10%
5	Mei	103	43	41.7%	3	7	6	16	16%
6	Juni	103	47	45.6%	2	2	13	17	17%

Sumber: PT Sindo Automation Engineering, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa dapat disimpulkan bahwa, terdapat 2 data yang menunjukkan persentase kehadiran pada PT Sindo Automation Engineering yaitu pada kolom tidak *fingerprint* (%) yang merupakan persentase karyawan yang hadir tetapi tidak melakukan *fingerprint* dari total karyawan dan kolom tidak *fingerprint* (%) yang menunjukkan persentase karyawan yang tidak hadir namun status absensinya ada yaitu sakit dengan keterangan dokter, izin dengan mendapat persetujuan pimpinan terlebih dahulu dan alpha dengan tidak ada kabar sama sekali. Pada bulan januari 2019, dengan total karyawan sebanyak 103 orang, persentase tidak hadir mencapai 7% dan 10.7% karyawan yang hadir namun tidak melakukan *fingerprint*. Pada bulan februari, persentase tidak hadir meningkat 1% dari bulan

sebelumnya menjadi 8% dan karyawan yang hadir namun tidak melakukan *fingerprint* meningkat 14.5% dari bulan sebelumnya yaitu 25.2%. Pada bulan maret, persentase tidak hadir meningkat 1% dari bulan sebelumnya menjadi 9% dan karyawan yang hadir namun tidak melakukan *fingerprint* meningkat 1% menjadi 26.2%.

Pada bulan april, persentase tidak hadir tetap meningkat 1% dari bulan sebelumnya menjadi 10% dan karyawan yang hadir namun tidak melakukan *fingerprint* meningkat 6.8% dari bulan sebelumnya menjadi 32%. Mulai bulan Mei, persentase tidak hadir semakin banyak hingga mencapai 16% yaitu mengalami kenaikan sebanyak 6% dibanding bulan sebelumnya yang mengalami kenaikan sebanyak 1% dan karyawan yang hadir namun tidak melakukan *fingerprint* meningkat 9.7% dari bulan sebelumnya mencapai 41.7%.

Pada bulan juni, data diatas menunjukkan persentase tidak hadir terus meningkat menjadi 17% dan karyawan yang hadir namun tidak *fingerprint* hampir mencapai setengah dari total karyawan yaitu sebanyak 45.6%. Melihat data diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa absensi karyawan pada PT Sindo Automation Engineering mengalami perubahan yang sangat fluktuatif karena tidak adanya pemotongan upah karyawan terhadap absensi kehadiran, akibatnya karyawan tidak mau absen dimana total absensi karyawan yang berawal dengan 7% hingga sekarang mencapai 17%, dengan peningkatan 10% dan karyawan yang datang namun tidak melakukan absensi yang berawal dengan 10.7% hingga sekarang mencapai 45.6%,

dengan peningkatan sebesar 34.9% hanya dalam waktu setengah tahun tepatnya bulan januari sampai juni tahun 2019.

Dokumen yang sudah diproses tidak segera diarsipkarena karena karyawan menganggap dokumen yang sudah diproses jarang dicari lagi.Akibatnya dokumen yang belum diarsip sulit dicari saat diperlukan. Seharusnya dokumen yang selesai diproses langsung diarsipkan kedalam *folder* yang sudah ada.

Sering terjadi *miscommunication* antara bagian keuangan dan operasional. Bagian keuangan yang enggan berkomunikasi dengan bagian operasional mengenai lampiran pendukung pembayaran yang masih kurang karena tidak pengaruh pada pendapatanya, akibatnya hasil output dari karyawan dalam proses pembayaran sering ditolak saat tahap akhir pembayaran.

Dalam proses bekerja, karyawan tidak saling bertegur sapa dan lebih suka untuk bekerja sendiri, akibatnya karyawan tidak dapat berkomunikasi dengan baik dalam menyelesaikan permasalahan saat bekerja karena merasa pekerjaanya sudah tidak ada salah.

Kebiasaan karyawan yang tidak saling bertanya mengenai kelengkapan dokumen karena masing-masing tidak menerima masukan dari rekan lainya atau bersikap tidak mau tahu, padahal pekerjaan yang dilakukan belum tentu benar.Akibatnya menjadi kebiasaan tidak ada yang peduli terhadap dokumen yang *pending*.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Minimnya disiplin dilihat dari kesadarankaryawan dalam menaati absensi *fingerprint* sehingga terdapat banyak kekosongan dalam data absensi
2. Dokumen yang selesai diproses tidak segera diarsip sehingga susah saat pencarian, ini menunjukkan kinerja kurang baik
3. Karyawan yang engganberkomunikasi dalam proses pembayaran yang mengakibatkan dokumen ditolak saat tahap akhir pembayaran.
4. Kurangnya interaksi karyawan untuk saling bertegur sapa dan lebih suka bekerja sendiri mengakibatkan susah menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.
5. Kebiasaan karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya mengakibatkan dokumen banyak terpending, hal ini menjadi budaya yang sulit diperbaiki

1.3. Batasan Masalah

Dikarenakan luasnya cakupan permasalahan yang telah ada, waktu yang terbatas serta pembahasan dan penelitian dengan kemampuan yang tidak terlalu meluas, maka pada penelitian ini dilakukan pembatasan masalah yaitu hanya dengan meneliti permasalahan disiplin kerja, komunikasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Enginerring.

1.4.Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan seperti dibawah ini :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering?
4. Apakah disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering?

1.5.Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.

1.6. Manfat Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa manfaat yaitu:

1.6.1. Kegunaan Teoritis (Keilmuan)

Dalam penelitian ini diharapkan mampu menambahkan wawasan, serta memperluaskan pandangan tentang kedisiplinan kerja, komunikasi dan budaya organisasi dalam kerja terutama pada kinerja pegawai.

1.6.2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan bahan pertimbangan dasar dalam proses menjalankan usaha untuk mencapai tujuan yaitu menketatkan prosedur kerja melalui peningkatan kinerja karyawan.

- b. Bagi karyawan

Dapat memberikan informasi yang lebih baik untuk memprediksikan faktor-faktor yang menjadi pengaruh kinerja karyawan yang ditinjau dari variabel disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi.

c. Bagi peneliti lanjut

Hasil penelitian mampu dijadikan sebagai bahan sumber atau referensi untuk menjalankan penelitian yang relevan dan dapat memberikan informasi teoritis dan empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Kajian Teori

2.1.1.Disiplin Kerja

2.1.1.1.Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Setyawati, Aryani, & Ningrum, 2018: 407) disiplin ialah sebagai alat penggerak bagi karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya sebuah organisasi

Menurut (Santoso, 2018: 3) kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Jadi kedisiplinan dapat diukur melalui ketepatan waktu dan kesadaran dalam mengerjakan sesuatu yang dapat dilandasi dari aturan yang berlaku.

Menurut (Bagaskara & Rahardja, 2018: 1) disiplin merupakan Suatu bentuk sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi yang sedang berjalan, prosedur kerja, kode etik bagi anggotanya, serta norma budaya organisasi lainnya yang wajib ditaati..

Menurut (Anwar *et al.*, 2018: 48) disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan sikap yang patut terhadap peraturan-peraturan yang telah berlaku yaitu saling menghormati, menghargai dan patuh. Baik peraturan yang formal dituliskan maupun yang informal tidak dituliskan yang mampu dijalankan oleh semua anggotanya serta sanksi-sanksi yang ada tidak ada yang mengelak dan menerimanya.

Menurut (Wahyudi, 2019: 354) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin dalam bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi.

Menurut (Akbar, Bayu, & Airlangga, 2019: 2) disiplin adalah alat yang digunakan oleh pimpinan pada saat berkomunikasi dengan karyawan agar dapat mengubah perilaku dalam proses melaksanakan pekerjaan dalam organisasi.

Menurut (Siagian, 2018: 24) disiplin adalah suatu modal yang diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai suasana yang disiplin yang dapat menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja dari para ahli yang dikutip diatas, maka dapat disimpulkan yaitu disiplin kerja adalah suatu alat dalam bekerja yang digunakan untuk membentuk kesadaran seseorang dalam bekerja agar bersikap sesuai dengan prosedur atau norma baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku.

2.1.1.2.Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Aminatuzzuhro & Gunadi, 2017: 39) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan
2. Ada tiidaknya keteladanan pimpinan dallam perusahaan
Sebuah proses dimana pemimpin menjadi contoh terhadap bawahannya dalam segala hal untuk mencapai tujuan bersama.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Tersedianya peraturan secara jelas yang dapat dijadikan cerminan positif bagi karyawan dalam perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Sikap seorang pemimpin didalam organisasi yang menantang kemampuannya untuk melakukan hal yang benar dalam proses menendalikan sebuah perusahaan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Tindakan pemimpin untuk mengawasi proses suatu pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan.
6. Tindakan perhatian kepada karyawan
Tindakan pemimpin untuk memperhatikan kondisi karyawan yang menjalankan pekerjaan tersebut.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Adanya peraturan yang dapat membantu tercapainya kedisiplinan dalam organisasi.

2.1.1.3.Indikator Disiplin kerja

Menurut (Nurmaidah Br Ginting, 2018: 132) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
Durasi lama jambekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan
Tata cara berpakaian dan berperilaku saat bekerja yang ditentukan perusahaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
Aturan mengenai prosedur dalam melakukan sebuah pekerjaan.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.2.1.Komunikasi

2.2.1.1.Pengertian Komunikasi

Menurut (Nurmaidah Br Ginting, 2018: 133) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada

orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut (Merta, Astari, & Kertagama, 2019: 13) komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespons dan juga menyampaikan pesan-pesan.

Menurut (Yusni Hervy Yusuf, Badaruddin, 2019: 33) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan oranglain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis.

Menurut (Nazmi, 2018: 29) komunikasi merupakan suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut (Ginting *et al.*, 2019: 36) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Menurut (Hermawan, Rivai, & Suharto, 2018: 54) komunikasi adalah suatu proses mengirim dan menerima suatu pesan untuk melakukan penukaran informasi dengan tujuan mengkomunikasikan sikap, perilaku dan pengertian.

Menurut (Anisah & Artaya, 2018: 35) komunikasi merupakan dasar dari aktivitas manusia dalam kehidupan sehari-hari, bekerja, dipergumpulan social maupun dimana adanya manusia.

Berdasarkan pengertian komunikasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

2.2.1.2.Faktor Komunikasi

Menurut (Ginting, 2018: 133) faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu sebagai berikut:

1. Faktor yang berasal dari menjadi pihak komunikator atau pengirim, yaitu keterampilan sikap dalam memiliki persepsi terkait dengan topik yang akan disampaikan, pengetahuan serta media saluran yang digunakan.
2. Faktor yang berasal dari pihak penerima, yaitu sikap yang terampil dalam bertanggung, kemampuan mencerna informasi serta media yang dipakai saat komunikasi.

2.2.1.3.Indikator Komunikasi

Menurut (Ginting, 2018: 133) dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang perlu dilakukan diantaranya:

1. Persepsi
Tindakan menyusun, mengenali dan menafsirkan informasi guna memberikan gambaran tentang lingkungan.

2. Ketepatan

Kemampuan seseorang untuk mengarahkan sesuatu sesuai dengan tujuannya.

3. Kredibilitas

Kualitas atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan.

4. Pengendalian

Proses memantau dan mengatur suatu kegiatan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

5. Keharmonisan

Sebuah ketenangan tanpa disertai masalah-masalah.

2.3.1. Budaya Organisasi

2.3.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Yatim *et al.*, 2019: 561) budaya organisasi merupakan sekelompok orang dalam sebuah organisasi yang menganut sebuah asumsi dan keyakinan yang kemudian dari waktu ke waktu diwaris dan dikembangkan dalam upaya mengatasi permasalahan yang muncul dalam pihak internal maupun eksternal organisasi.

Menurut (Simbolon, 2018: 31) budaya organisasi adalah Suatu sistem makna yang berupa seperangkat karakteristik yang dianut oleh anggota dalam organisasi yang membuatnya berbeda dengan organisasi yang lain.

Menurut (Santoso, 2018: 7) budaya organisasi merupakan suatu budaya yang terjadi di dalam sebuah organisasi yang terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan anggotanya.

Menurut (Feel *et al.*, 2018: 177) budaya organisasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi pertumbuhan sebuah organisasi menjadi lebih baik melalui bentuk pedoman maupun aturan dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut (Amelia Rahmi, 2018: 71) budaya organisasi adalah suatu pandangan yang memiliki peran dalam mengatur cara bertindak masing-masing anggota di dalam organisasi tersebut.

Menurut (Mulyani & Tawakalni, 2019: 149) budaya organisasi merupakan karakteristik unik dari sebuah organisasi yang dapat mencerminkan tujuan dan nilai yang didalamnya terdapat beberapa unsur asumsi, kepercayaan, norma dan ide-ide yang telah berjalan lama dan menjadi kebiasaan dalam organisasi.

Menurut (Salehipour, 2018: 201) budaya organisasi sebagai cara-cara yang digunakan anggota dalam sebuah organisasi dalam menyelesaikan sesuatu yang terdapat nilai, norma, kepercayaan serta asumsi yang dianut bersama.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu asumsi yang dianut oleh sekelompok anggota dalam sebuah organisasi yang mengatur tata cara anggota bertindak.

2.3.1.2.Faktor Budaya Organisasi

Menurut (Simbolon, 2018: 31) ada 2 indikator untuk mengukur budaya organisasi sebagai berikut:

1. Penyebaran nilai-nilai budaya yang lebih efektif dijalankan dengan melakukan orientasi tugas dan penghargaan yang dicapai sehingga seluruh anggota mengetahui nilai-nilai yang ada di dalam organisasi.
2. Tingkat komitmen organisasi anggota terhadap nilai-nilai yang berada dalam organisasi.

2.3.1.3.Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Feel *et al.*, 2018: 180) ada 4 indikator yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
Dalam proses mewujudkan visi organisasi, karyawan dituntut agar inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail
Mengenai detail pekerjaan harus dikuasai detail oleh masing- masing karyawan
3. Orientasi Hasil
Setiap karyawan memiliki target yang ditetapkan manajemen untuk mencapainya.

4. Orientasi Orang

Hasil akhir dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan dalam sebuah organisasi.

2.4.1.Kinerja Karyawan

2.4.1.1.Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut(Setyawati *et al.*, 2018: 405) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit *oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Menurut (Santoso, 2018: 7) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari pencapaian atau hasil kerja.

Menurut (Anwar *et al.*, 2018: 49) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Menurut (Mulyani *et al.*, 2019: 149) kinerja diartikan sebagai hasil usaha yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

Menurut (Baba, 2017: 525) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan yang dikutip dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan yaitu kinerja karyawan adalah hasil dibandingkan dengan kerja keras, keterampilan serta kemampuan karyawan sendiri yang didistribusikan kepada perusahaannya dalam upaya pencapaian visi dan misi yang diharapkan.

2.4.1.2. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Rahmawati & Juwita, 2019: 66) ada lima faktor untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas kerja**

Dapat dilihat dari ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.

2. **Produktivitas**

Dapat dilihat dari banyaknya hasil atau jumlah aktivitas yang mampu diselesaikan serta sesuai dengan harapan atau target yang diberikan oleh organisasi

3. **Tanggung jawab**

Dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya, jika dapat ditinjau dari tanggung jawab pegawai atas keteledoran pegawai saat

mengerjakan tugasnya. Misalnya : karyawan mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi.

4. Kehadiran

Dengan melihat aktivitas karyawan dan tingkat kehadiran pegawai dalam kegiatan-kegiatan di kantor.

5. Kemandirian

Menjalankan pekerjaan tanpa adanya bantuan dari pihak lain untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.4.1.3. Indikator Kinerja

Menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019: 55) ada 5 indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kerapian pekerjaan

Tingkat kerapian pekerjaan mampu member pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.

3. Kuantitas pekerjaan

Dapat menyelesaikan kewajiban dalam pekerjaan berdasarkan harapan yang ditetapkan.

4. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.

5. Pengetahuan kerja

Mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian penting yang sebagai dasar pada rangka proses penyusunan sebuah skripsi. Simpulan dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang dibuktikan memperkuat kajian teoritis yang ada sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ginting et al., 2019) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurmaidah Br Ginting, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Teknik yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan

hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang merupakan hasil (Vivit Nurhidayah et al., 2019) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro. Teknis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah Teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Feel et al., 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknis yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan penelitian yang mendapatkan hasil menemukan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi serta lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari (Simbolon, 2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ira Widya Utama Medan. Teknis yang dipakai yaitu analisis regresi linear berganda dengan menghasilkan kesimpulan bahwa Komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi & Mulyadi, 2018) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. Teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Akbar et al., 2019) dengan judul *The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline and Competence on Employee Performance* PT Ice Cream Campina Surabaya. Teknis yang digunakan adalah *multiple linear regression analysis techniques* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa *Transformational leadership style, work discipline, and competence partially influence the performance of employees.*

Penelitian yang dilakukan oleh (Anisah & Artaya, 2018) dengan judul *The Influence of Communication, Team Work, and Organizational Commitment on Improving Employee Performance at PT Seroja Lukindo Lestari Surabaya Cahya.* Teknis yang digunakan adalah *multiple regression analysis* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa *Communication, Team Work, and Organizational Commitment have a positive and significant influence on employee performance*

Penelitian yang dilakukan oleh (Salehipour & Ahmand, 2018) dengan judul *The Impact of Organizational Culture and Performance Work System on Employees' Performance.* Teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan

hasil penelitian ini menemukan bahwa *Organizational culture and performance work system have a positive and significant influence on employee performance*

Penelitian yang dilakukan oleh (Syukur, Supriyono, & Suparwati, 2019) dengan judul Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten tegal. Teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. Teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2017) dengan judul Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. Teknis yang digunakan adalah paradigma kuantitatif dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Budaya

organisasi, disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. Teknik yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa Disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ginting et al., 2019)	Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)	analisis regresi linear berganda	disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Nurmaidah Br Ginting, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sekar Mulia Abadi Medan	analisis statistik deskriptif	disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Vivit Nurhidayah et al., 2019)	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro	analisis statistik deskriptif	motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 (tabel lanjutan)

4	(Santoso, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah	analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Rozzaid, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan
6	(Simbolon, 2018)	Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ira Widya Utama Medan	analisis regresi linear berganda	Komunikasi, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan
7	(Rahmi & Mulyadi, 2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur	analisis regresi linier berganda	Komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan
8	(Akbar et al., 2019)	The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline and Competence on Employee Performance PT Ice Cream Campina Surabaya	multiple linear regression analysis techniques	Transformational leadership style, work discipline, and competence partially influence the performance of employees

Tabel 2.1 (tabel lanjutan)

9	(Anisah & Artaya, 2018)	The Influence of Communication, Team Work, and Organizational Commitment on Improving Employee Performance at PT Seroja Lukindo Lestari Surabaya Cahya	multiple regression analysis model	Communication, Team Work, and Organizational Commitment have a positive and significant influence on employee performance
10	(Salehipour & Ahmand, 2018)	<i>The Impact of Organizational Culture and Performance Work Sistem on Employees' Performance</i>	multiple regression analysis method	Organizational culture and performance work system have a positive and significant influence on employee performance
11	(Syukur et al., 2019)	Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten tegal	teknik regresi berganda	Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
12	(Siagian, 2018)	Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam	Teknik ilmiah	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui motivasi kerja. Sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan

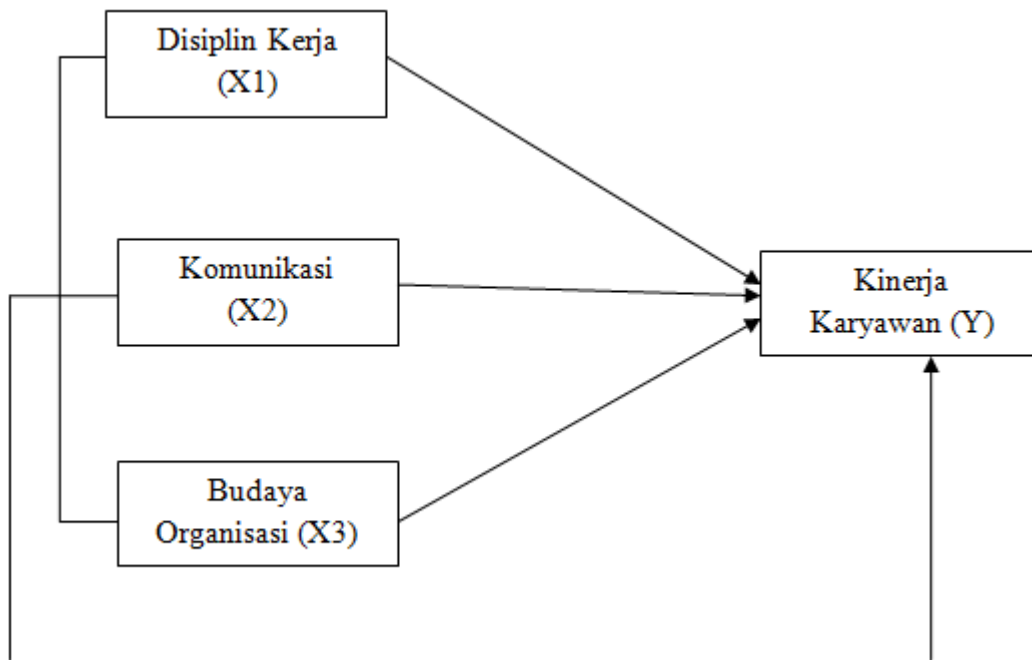
Tabel 2.1 (tabel lanjutan)

13	(Siagian, 2017)	Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam	paradigma kuantitatif	Budaya organisasi, disiplin kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
14	(Siagian, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam	metode penelitian survei	Disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Setyawati et al., 2018: 407) kerangka pemikiran merupakan uraian variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian yang berupa kerangka dalam bentuk gambar.

Dari permasalahan serta beberapa sumber teori sebelumnya yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini memiliki kerangka pemikirannya yaitu pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



Sumber: Peneliti, 2019

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Menurut (Sumadi Suryabrata, 2015: 21) hipotesis merupakan jawaban yang bersifat hanya sementara yang masih perlu diuji kebenarannya terhadap permasalahan yang ada pada penelitian.

Berdasarkan beberapa sumber teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan yaitu sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.

H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automotion Engineering.

H4 : Disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1.Desain Penelitian

Menurut(Sujarweni, 2015: 41-42)desain penelitian merupakan bagian awal dari suatu materi yang dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang hubungan antar variabel, pengumpulan data, dan analisis data.

Dalam penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif yaitu dengan menemukan hubungan asosiatif yang berkarakter kausal.Menurut (Sujarweni, 2015: 43) penelitian asosiatif menelitti hubungan diantara dua variabel atau lebih, sedangkan kausal artinya menunjukkan sifat sebab akibat.

3.2.Operasional Variabel

Menurrt (Sujarweni, 2015: 77) operasional variabel merupakan usaha yang dilakukan untuk meneliti sejauh mana variabel berhubungan dengan faktor lain yang sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran.

3.2.1.Variabel Independen

Memurut (Asroi & H. Syarif Hidayat, 2016: 3) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atautimbulnya variabel dependen (terikat). Didalam penelitian ini yang merupakan

variabelindependen adalah disiplin kerja (X1), komunikasi (X2) dan budaya organisasi(X3).

3.2.2.Variabel Dependen

Menurut (Asroi & H. Syarif Hidayat, 2016: 4)variabel dependen sering disebut juga variabel output, kriteria dan konsekuen yang merupakan varabel yang dipengaruhi variabel bebas.Variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) yang dipakai dalam penelitian ini.

Secara keseluruha variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan terlampirpada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1Operisional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X1)	Disiplin adalah suatu alat dalam bekerja yang digunakan untuk membentuk kesadaran seseorang dalam bekerja agar bersikap sesuai dengan prosedur atau norma baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat 2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. 	<i>Likert</i>

Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi 2. Ketepatan 3. Kredibilitas 4. Pengendalian 5. Keharmonisan 	<i>Likert</i>
Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi adalah suatu asumsi yang dianut oleh sekelompok anggota dalam sebuah organisasi yang mengatur tata cara anggota bertindak.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian erhadap detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawam adalah hasil dari pada kemampuan, keterampilan serta kerja keras karyawan untk diberiikan kpada perusahaan guna mencapai visi dan misi yang telah diitetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Produktivitas 3. Tanggung jawab 4. Kehadiran 5. Kemandirian 	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2019

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan penelitin yang dikenakan apabila subjekk yang akan diteliti oleh peneliti yang jumlahnya terbatas (Sudaryono, 2018: 165). Populasi terdapat pada penelitian ini berdasarkan data yang diberikan oleh Human Resources Department (HRD) PT Sindo Automation Engineering adalah

karyawan yang bekerja di PT Sindo Automation Engineering sebanyak 103 karyawan..

3.3.2.Sampel

Sampel merupakan salah satu faktor yang mencerminkan seberapa jauh penelitian bermanfaat dalam membuat kesimpulan dalam penelitian(Sudaryono, 2018: 167)Dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi karyawan pada PT Sindo Automation Engineering sebanyak 103 karyawan, maka peneliti menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampel jenuh dengan kata lain sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4.Teknik Pengumpulan Data

3.4.1.Teknik Pengumpulan Data

Menurut(Sujarweni, 2019: 93-94) teknik pengumpulan data merupakan tujuan utama dari penelitian yaitu mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang peneliti catat pertama kalinya dan kumpul. Teknik pengumpulan ini dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT Sindo Engineering Automation. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan pernyataannya menyangkut variabel yang penulis teliti dan akan diisi responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia diluar instansi atau lokasi penelitian.

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah menggunakan data primer melalui cara menyebarkan kuisisioner.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawaban dari para responden. Peneliti akan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan pada PT Sindo Automation Engineering sebanyak 103 orang. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Menurut (Muhamad, 2019: 183) skala *Likert* berfungsi dalam mengukur pendapat seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial. Dimana pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 mewakili jawaban responden seperti sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu – Ragu	R	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Muhamad, 2019: 184)

Menurut (Agus Widarjono, 2018: 190) skala *likert* merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Alat pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner.

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sujarweni, 2018) analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode statistik deskriptif.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sudaryono, 2018: 82) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data objek yang telah terkumpul apa adanya, sebagaimana tanpa bermaksud menghindari membuat kesimpulan.

Pada penelitian ini, pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui rentang skala dengan caradi bawah ini:

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

Rumus 3. 1 Rentang Skala

Keterangan :

RS : rentang skala

n : jumlah sampel

m : jumlah *alternative* jawaban pada tiap *item*

Untuk mengetahui rentang skala, pertama perlu mengetahui skor, yaitu yang paling rendah dan paling tinggi. Sampel yang dipakai berjumlah 103 responden dan banyak jawaban alternative berjumlah 5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup, setuju, sangat setuju. Sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$RS = \frac{103(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{103(4)}{5}$$

$$RS = \frac{412}{5}$$

$$RS = 82,4$$

Hasil perhitungan rentang skala dibagi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Kriteria
1	103 – 185,4	Sangat tidak baik
2	185,5 – 267,9	Tidak baik
3	268 – 350,4	Netral
4	350,5 – 432,9	Baik
5	433 – 515.4	Sangat baik

Sumber: Peneliti, 2019

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Sujarweni, 2018: 106) validitas adalah suatu instrument yang menunjukkan tingkat sempurnanya sebuah data. Instrumen penelitian merupakan alat yang dijadikan sebagai pengumpul data (Asroi & H. Syarif Hidayat, 2016: 1-2). Suatu instrumen dapat disimpulkan *valid* apabila mampu berfungsi sebagai alat yang mampu untuk mengukur kondisi responden dengan tepat.

Uji korelasi merupakan uji yang digunakan dalam uji validitas, Dalam uji validitas dengan korelasi karl pearson untuk menghitung korelasi variabel, penentuan validitasnya kuesioner dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai korelasi antara dua variabel dengan nilai korelasi didalam tabel $r = 0,05$. Jika hasil nilainya

lebih tinggi dibanding r tabel maka dinyatakan *valid*. Sebaliknya jika nilainya lebih rendah dibanding r tabel maka dinyatakan tidak *valid*.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni, 2018: 107) uji reliabilitas merupakan suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Untuk mengetahui realibilitas kuesioner dapat menggunakan metode *Crobbach's alpha* (α) yang dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Rumus 3.2 Metode *Crobbach's alpha*

Keterangan:

r_{11} = nilai reliabilitass

$\sum S_i$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = varians totaal

K = Jumlaaj item

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni, 2018: 179) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Berikut adalah cara untuk mendeteksi uji normalitas yaitu:

$\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal

$\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Syarat dalam uji normalitas yaitu:

1. Memeroleh ditriibusi yang berbemtuk kurvaa dengan menyerupai lonceng (*bell shaped*). Jika tidk menyerupai kurva lonceng maka model regresi tidak memenuhi syarat.
2. Data harus tersebar digalis diagonal serta mengikuti garis arah diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data tersebtt tersebar luas dari garis diagonal atau tidak nmengikuti garis arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Memperoleh hasil normalitas dengan caramenggunakan histogram *regression* residual dan grafiik normal *probability*.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Memurut (Sujarweni, 2018: 179) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas

(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut (S. Anwar, 2016: 163) untuk mengetahui ada tidknya normalitas, dapat digunakam grafiik normal P-P Plot of Regression Stand.

$$X^2 = \frac{(f(i) - f(h))^2}{f(h)}$$

Rumus 3. 3 Chi Kuadrat hitung

Keterangan:

X^2 = Chi Kuadratt hitung

$f(h)$ = frekuensi yang diharapkan

$f(i)$ = frekuensi/jumlah data hasil observasi

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (V. Wiratna Sujarweni, 2018: 180) uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Rumus 3. 4 Uji Heteroskedastisitas

Keterangan:

Y = Validitas yang akan diuji

α = Kontanta

$\beta_1 - \beta_2$ = koefisien regresi

X_1 = variabel pertama

X_2 = variabel kedua

E = *Error term*

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Prasetyo & Jannah, 2016: 201) analisis regresi berganda merupakan teknik untuk menguji pengaruh antara variabel bebas yang lebih dari satu variabel terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi dengan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Regresi linier berganda dapat dinyatakan dalam persamaan berikut ini:

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

Rumus 3. 5 Uji Regresi Linier Berganda

Sumber:

Keterangan:

Y = variabel dependen

X_1 & X_2 = variabel independen

a = konstanta

b_1 & b_2 = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Prasetyo & Jannah, 2016: 190) koefisien determinasi (R^2) berfungsi sebagai pengukur seberapa jauh kemampuan variabel yang ada dalam penelitian berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah nol dan satu, jika nilai koefisien menunjukkan nilai nol maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, jika besar koefisien menunjukkan mendekati angka 1, maka variabel berpengaruh independen sempurna terhadap variabel dependen.

3.5.5. Uji Hipotesis

Menurut (J. Arifin, 2018: 17) uji hipotesis merupakan cabang ilmu statistika inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak kebenaran tersebut. Dalam pengujian hipotesis, peneliti melakukan uji secara parsial yaitu dengan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen), dan uji secara simultan sama dengan nol.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk menguji hipotesis yaitu uji T dan uji F.

3.5.5.1.Uji T

Menurut (Sujarweni, 2018: 181) uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Kriteria pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi 5% sebagai berikut:

1. H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y
2. H_a : ada pengaruh antara variabel x terhadap y

Kriteria:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Atau

1. Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak
2. Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima

3.5.5.2.Uji F

Menurut uji F (Sujarweni, 2018: 181) uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{table}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{table}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6.Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1.Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Sindo Automation Engineering di Blok J no 4-5 Nagoya Paradise Centre, Jl. Komp Nagoya City Walk, Batu Selicin, Lubuk Baja, Kota Batam

3.6.2.Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan lebih kurang selama 6 bulan mulai dari bulan September 2019 sampai bulan Februari 2020 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan proposal ini. Jadwal penelitian dapat dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Sept 2019		Okt 2019		Nov 2019			Des 2019		Jan 2020			Feb 2020	
		3	4	3	4	1	2	3	3	4	2	3	4	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■												
2	Pengajuan Bab 1			■	■										
3	Pengajuan Bab 2					■									
4	Pengajuan Bab 3						■	■							
5	Penyebaran Kuesioner								■	■	■	■	■		
6	Pengajuan Bab 4 & 5													■	■

Sumber : Tabel diolah peneliti (2019)