

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KHARISMA KARYA KARTIKA**

SKRIPSI



Oleh

Ely Hopidah Nasution

190910085

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KHARISMA KARYA KARTIKA**

SKRIPSI

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



Oleh

Ely Hopidah Nasution

190910085

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN – 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Ely Hopidah Nasution
NPM : 190910085
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan Judul :

“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Karya Kartika” adalah hasil karya dari sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam 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 pernyataan di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana 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, 30 Januari 2023


Ely Hopidah Nasution

190910085



**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KHARISMA KARYA KARTIKA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

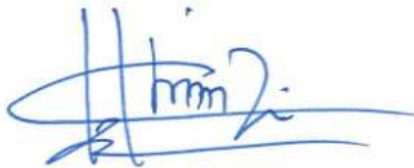
Ely Hopidah Nasution

190910085

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti tertera dibawah ini

Batam, 30 Januari 2023



M. Khoiri, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara jelas dan berhubungan antar komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Kartika. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variable independen yaitu variable komunikasi, variable disiplin kerja, dan variable motivasi kerja. Dan menggunakan satu variable dependen yaitu kinerja karyawan. Metode teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner, yang dimana populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Kharisma Karya Kartika dengan populasi sebanyak 100 orang. Penelitian ini menggunakan metode teknik analisis data seperti analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji-T dan uji-F. SPSS versi 29.0 digunakan untuk menangani dan mengevaluasi data analitik ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga variabel komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja sama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Karya Kartika.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the description of communication, work discipline, and work motivation on employee performance at PT Kharisma Karya Kartika and aims to determine the clear and related influence between communication, work discipline, and work motivation on employee performance at PT Kharisma Karya Kartika. In this study, three independent variables were used, namely communication variables, work discipline variables, and work motivation variables. And using one dependent variable, namely employee performance. The method of data collection techniques used in this study was distributing questionnaires, in which the population and sample used in this study were all employees working at PT Kharisma Karya Kartika with a population of 100 people. This study uses data analysis techniques such as descriptive analysis, validity test, reliability test, classic assumption test, and hypothesis testing using T-test and F-test. SPSS version 29.0 is used to handle and evaluate this analytical data. The results of this study indicate that the communication variable has a positive and significant influence on employee performance, the work discipline variable has a positive and significant influence on employee performance, the work motivation variable has a positive and significant influence on employee performance, and also the communication, work discipline and work motivation variables. both simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Kharisma Karya Kartika.

Keywords: Communication, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas setiap nikmat dan karunia yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen 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 kerendahanhati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak selaku Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
4. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu, saran dan motivasi kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
7. Kepada HRD PT Kharisma Karya Kartika, serta seluruh staff PT Kharisma Karya Kartika yang telah memberikan izin penelitian dan turut membantu dalam penelitian ini.
8. Kepada kedua orang tua penulis banggakan Bapak Edi Hotman Nasution dan Ibu Erpidawati, atas doa yang diberikan dan dukungan yang selama ini menjadi penyemangat penulis untuk menyelesaikan studi, serta saudara kandung Diana Khopipah Nasution yang penulis sayangi, dan tidak lupa kepada seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan doa untuk selalu semangat dan tidak putus asa dalam meraih cita-cita.

9. Kepada teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam khususnya Program Studi Manajemen 2019 yang memberikan motivasi, saran dan saling membantu dalam melakukan penelitian dan memberikan banyak kenangan selama perkuliahan dan pada saat bimbingan.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa yang membalas kebaikan dan melimpahkan segala rahmat-Nya.

Batam, 30 Januari 2023

Ely Hapidah Nasution

190910085



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMBUT DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	Error! Bookmark not defined.xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR RUMUS	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teori.....	12

2.1.1	Komunikasi.....	12
2.1.1.1	Definisi Komunikasi.....	12
2.1.1.2	Fungsi Komunikasi.....	12
2.1.1.3	Faktor-Faktor Komunikasi.....	13
2.1.1.4	Indikator-Indikator Komunikasi.....	14
2.1.2	Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.1	Definisi Disiplin kerja.....	15
2.1.2.2	Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.3	Faktor-Faktor Disiplin Kerja	16
2.1.2.4	Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.1.3	Motivasi Kerja	18
2.1.3.1	Definisi Motivasi kerja.....	18
2.1.3.2	Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.3	Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	19
2.1.3.4	Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	20
2.1.4	Kinerja Karyawan.....	22
2.1.2.1	Definisi Kinerja Karyawan.....	21
2.1.2.2	Jenis-Jenis Kinerja Karyawan.....	22
2.1.2.3	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	23
2.1.2.4	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	23
2.2	Penelitian Terdahulu.....	25
2.3	Pengaruh Antar Variabel.....	28
2.3.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.4	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.4	Kerangka Berpikir	29
2.5	Hipotesis Penelitian.....	30

BAB III	32
METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Sifat Penelitian.....	33
3.3 Lokasi Dan Periode Penelitian.....	33
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	33
3.3.2 Periode Penelitian.....	33
3.4 Operasional Variable Penelitian.....	34
3.4.1 Variabel independen.....	34
3.4.2 Variabel Dependen.....	34
3.5 Populasi Dan Sampel.....	35
3.5.1 Populasi.....	35
3.5.2 Sampel.....	35
3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6.1 Sumber Data.....	36
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.7 Metode Analisis Data.....	37
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	37
3.7.2 Uji Kualitas Data.....	37
3.7.2.1 Uji Validitas.....	38
3.7.2.1 Uji Realibilitas.....	39
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	39
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas.....	40
3.7.3.3 Uji Heteroskedastitas.....	40
3.7.4 Uji Pengaruh.....	40
3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.7.3.2 Koefisien Determinasi (R ²).....	41
3.8 Uji Hipotesis.....	41
3.8.1 Uji T.....	41

3.8.2 Uji F	42
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	45
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	45
4.1.3 Logo Perusahaan	46
4.2 Hasil Penelitian.....	46
4.2.1 Profil Responden.....	46
4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.2.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	49
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Komunikasi (X1).....	50
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja X2).....	51
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X3).....	52
4.2.2.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	54
4.2.3 Uji Kualitas Data.....	54
4.2.3.1 Hasil Uji validitas	55
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	57
4.2.4.2 Uji Multikolonieritas.....	60
4.2.4.3 Hasil Heterokedastisitas.....	61
4.2.5 Uji Pengaruh	61
4.2.5.1 Analisis regresi Linear Berganda.....	61
4.2.5.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	63
4.2.6 Uji Analisis	63
4.2.6.1 Uji t (Parsial).....	63

4.2.6.2 Uji f (Simultan).....	65
4.3 Pembahasan	65
4.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.3.4 Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
BAB V	71
SIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Simpulan.....	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN 1 – PENDUKUNG PENELITIAN	85
LAMPIRAN 2 – DAFTAR RIWAYAT HIDUP	124
LAMPIRAN 3 - SURAT IZIN PENELITIAN	126

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	29
Gambar 4.1 Logo PT Kharisma Karya Kartika.....	46
Gambar 4.2 Diagram Pie Berlandaskan Jenis Kelamin.....	47
Gambar 4.3 Diagram Pie Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 4.4 Diagram Pie Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Gambar 4.5 Uji Normalitas Kurva Histogram.....	58
Gambar 4.6 Uji Normalitas Grafik Normal P.P Plot Of Regression Standarized....	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Kehadiran Karyawan PT Kharisma Karya Kartika.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.3 Skala Likert.....	37
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.4 Skor Indikator Variabel Komunikasi.....	50
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Rehabilitas Data.....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov.....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedasitisitas Park Bleyser.....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Square.....	63
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	63
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	65

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Uji Validitas.....	38
Rumus 3.2 Analisis Linear Berganda.....	40
Rumus 3.3 Uji T.....	42
Rumus 3.4 Uji F.....	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi sebuah perusahaan tentunya memiliki sumber daya manusia menjadi asset utama sebagai perkembangan di perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai tugas penting menjadikan kinerja perusahaan meningkat serta sebagai pencapaian tujuan dalam organisasi. Tujuan didirikannya organisasi supaya perusahaan berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan tertentu. Untuk meningkatkan produksi tentu tidak terlepas dari cara perusahaan memperkerjakan karyawannya. Perusahaan haruslah memperhatikan tenaga kerja atau pegawainya sehingga tenaga kerjanya dapat memberikan hasil yang sebesar-besarnya.

Suatu perusahaan yang dapat memberdayakan karyawan dengan memberi hak yang layak bagi mereka, tentu karyawan akan senang hati menjalani pekerjaannya. Karyawan mempunyai peran penting dalam pertumbuhan perusahaan untuk menjadi besar dan berkembang. Sebaik-baiknya perusahaan, dapat terlihat bagaimana seorang karyawan memberikan rekomendasi untuk perusahaannya ke masyarakat umum.

Karyawan sebagai sumber daya manusia pada perusahaan akan tumbuh sebagai kualitas yang bagus jika tuntutan perusahaan juga sesuai dengan kemampuan kerja karyawan yang diberikan kepada mereka. Istilahnya seseorang akan menjalankan kewajiban dengan sungguh-sungguh jika haknya terpenuhi dengan

baik. Perusahaan dan karyawan merupakan suatu hubungan yang saling membutuhkan oleh karenanya jika hubungan tersebut dapat terjalin dengan baik antara hak dan kewajiban, akan meningkatkan kredibilitas perusahaan dan hasil produksi yang memuaskan. Dalam menciptakan sumber daya yang baik tentunya diperlukan berbagai bidang pendukung, seperti komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang akan diteliti.

Komunikasi merupakan sarana yang dipakai untuk mengatur dan mengetahui setiap pekerjaan. Masing - masing karyawan pada perusahaan memakai komunikasi buat sama-sama mendukung dan menjalin hubungan. Untuk itu bisa ditarik konklusi untuk, secara pribadi ataupun tidak secara pribadi pergeseran isu berasal satu orang ke orang lain memakai media buat menginformasikan atau bisa mengganti kelakuan, usul/opini, nasehat atau tindakan khusus. menurut (Apriada & Wulandari, 2020) komunikasi dijelaskan sebagai penyampaian impian dari seseorang yang tertanam pada diri seseorang, dalam gerak isyarat ataupun suara yang disampaikan pengirim kepada si penerima informasi secara baik dan mudah dipahami.

Menurut (Suryani & Zakiah, 2019), mendefinisikan disiplin kerja adalah peraturan dan norma – norma social yang ditetapkan perusahaan yang akan ditaati karyawan dengan sukarela. Bagian lain yang berdampak dalam kelancaraan operasional perusahaan adalah disiplin kerja. Dengan disiplin kerja ini bertujuan untuk mengarahkan seluruh system perusahaan supaya berjalan lancar dan sesuai dengan perusahaan inginkan.

Dalam disiplin kerja motivasi tentunya sangat berdampak terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Pada perusahaan mestinya menginginkan dan mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja. Karena itu merupakan tanggung jawab setiap karyawan diperusahaan.

Motivasi ialah desakkan seseorang dalam bekerja, contohnya seperti keinginan mendapatkan gaji yang besar, pemimpin yang baik, fasilitas kerja yang cukup aman dan memadai, lingkungan kerja yang tentram dan rekan kerja yang baik. (Hasibuan & Silvy, 2019). Pada motivasi memiliki berbagai macam aspek yang membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja sehingga memunculkan semangat kerja yang tinggi kepada yang lainnya. Sasaran entitas adalah sasaran yang bisa membuat pendapatan yang tinggi, apabila karyawan tidak memiliki semangat tentunya berakibat keperusahaan yang tidak efektif.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian dalam organisasi yang memiliki tujuan produktivitas yang tinggi dan memiliki kualitas sumber daya manusia merupakan kinerja yang baik Menurut (Marpaung et al., 2020). Penjelasan tersebut mengartikan bahwa prestasi kerja dapat terlihat jelas pada setiap karyawan sehingga hal tersebut disebut sebagai kinerja karyawan dalam lingkup perusahaan. Karyawan yang bekerja sesuai standard perusahaan dengan baik tentunya berimbas terhadap perusahaan. Pada hal ini tentunya karyawan merupakan actor utama dalam perusahaan apakah berhasil atau gagalnya perusahaan untuk mencapai tujuan yang

diinginkan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan tentunya harus diperhatikan oleh setiap pimpinan, karena jika kinerja karyawan berkurang maka akan berimbas pada kinerja perusahaan.

PT Kharisma Karya Kartika adalah suatu perusahaan perdagangan. PT Kharisma Karya Kartika berlokasi di Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. PT Kharisma Karya Kartika memiliki total 100 karyawan. Sebagai salah satu perusahaan perdagangan terbesar, tentunya PT Kharisma Karya Kartika mempunyai visi dan misi untuk mengembangkan perusahaannya. Selain hal tersebut, manajemen perusahaan merupakan hal yang terpenting dari perusahaan Kharisma Karya Kartika.

Pada perusahaan pastinya tidak lepas terhadap masalah komunikasi, kedisiplinan, dan motivasi tak dipungkiri sama juga dengan PT Kharisma Karya Kartika. Komunikasi tentunya penting dalam bekerja. Komunikasi yang terdapat pada PT Kharisma Karya Kartika terdapat beberapa masalah, seperti komunikasi terhadap karyawan maupun keatasan. Hal tersebut lah yang menjadi penghambat proses bagi pekerja.

Sesuai observasi yang dilakukan di PT Kharisma Karya Kartika, komunikasi tentunya sangat penting pada pekerjaan. Komunikasi yang terjadi di PT Kharisma Karya Kartika terdapat kendala, seperti pada sesama karyawan dan juga komunikasi ke atasan. sebab adanya proses yang terjadi untuk menemukan informasi. Sebab ini lah yang membentuk hambatan dalam proses pekerjaan.

Tidak hanya komunikasi saja disiplin kerja merupakan salah satu kendala yang terjadi di perusahaan PT Kharisma Karya Kartika. Seperti halnya kedatangan karyawan yang mempengaruhi terhadap output harian yang dihasilkan. Karena di setiap bulannya terdapat karyawan yang tidak datang dan menyerahkan kewajibannya kepada pegawai yang lain dan sering menunda pekerjaan dimana pada saat sudah waktu pulang tetapi pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan dengan cepat tidak bisa selesai dan karyawan tersebut berfikir akan dilanjutkan pada hari berikutnya sehingga pekerjaan yang harusnya siap pada hari itu juga jadi tertunda dan menimbulkan pekerjaan menjadi terbengkalai.

Masalah kedisiplinan karyawan tersebut dapat dilihat dari tabel kehadiran karyawan PT Kharisma Karya Kartika dari bulan Juni – November 2021 :

Table 1.1 Data Kehadiran Karyawan PT Kharisma Karya Kartika

Bulan	Hari Efektif Kerja	Jumlah Karyawan	Keterangan			Terlambat
			sakit	ijin	alfa	
Juni	30 hari	100 orang	12	7	3	30 jam
Juli	31 hari	100 orang	10	4	6	35 jam
Agustus	31 hari	100 orang	8	2	1	20 jam
September	30 hari	100 orang	10	5	4	35 jam
Oktober	31 hari	100 orang	10	5	7	30 jam
November	30 hari	100 orang	9	4	2	15 jam

Sumber : PT Kharisma Karya Kartika

Sesuai dengan data pada table 1.1 data kehadiran karyawan PT Kharisma Karya Kartika bahwa masih ada karyawan yang masih banyak yang tidak taat dalam bekerja. Pada bagian waktu pengerjaan dan loyalitas. Tingkatan kehadiran dimana pada bulan juni dan juli memiliki peningkatan keterlambatan dari 30 jam sampai 35 jam dan juga tingkat kehadiran yang tinggi didapat dibulan agustus terdapat 8 orang sakit, 2 orang ijin serta 1 orang alfa,. Karena pada tahun 2021 masih mengalami peningkatan penyebaran COVID-19 yang mengakibatkan karyawan sering tidak masuk kerja tetapi seiring berjalannya waktu dan penurunan wabah Covid-19 berefek baik pada kehadiran karyawan yang mana mengalami penurunan yang cukup signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan produktivitas karyawan setiap bulannya yang memenuhi target perusahaan.

Pada latar belakang permasalahan diatas. oleh sebab itu penulis membuat penelitian berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kharisma Karya Kartika”** bertujuan untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia atau karyawan dari PT Kharisma Karya Kartika yang telah diberikan perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan pembahasan latar belakang permasalahan diatas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian ini adalah :

1. Komunikasi antara karyawan dan pimpinan atau atasan kurang baik, menimbulkan kesalahpahaman kerja sesama karyawan

2. Karyawan kurang disiplin dalam bekerja karena banyaknya karyawan yang absen, sakit, alpa atau cuti
3. Penurunan kinerja karyawan di PT. Kharisma Karya Kartika yang membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika

1.3 Batasan Masalah

Mempunyai batasan masalah yang jelas dapat memudahkan melakukan penelitian, berikut penelitian ini yang menjadi batasan masalahnya, ialah :

1. Variable independen dalam penelitian ini ialah komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan PT Kharisma Karya Kartika
2. Variable dependen dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika
3. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan yang ada di PT Kharisma Karya Kartika

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai penelitian yang telah dijelaskan diatas, oleh karena itu terdapat beberapa permasalahan yang didapat oleh peneliti yaitu :

1. Apakah komunikasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika ?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika?

3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika?
4. Apakah komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Kartika
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan aspek teoritis, adapun manfaat yang bisa penulis ambil dalam penelitian ini yaitu supaya dapat menambah wawasan terutama tentang *human*

resources (sumber daya manusia) terkhususnya pada hal komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Ditinjau dari aspek praktis, adapun manfaat yang bisa penulis ambil dalam penelitian ini ialah :

a. Bagi Peneliti

Sebagai gambaran bagi penulis terhadap manajemen sebuah perusahaan dalam hal motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat digunakan ketika penulis di terima di sebuah perusahaan. Dan penulis bisa menambah pandangan dan atau juga wawasan terutama dalam hal *human resources*.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membawa perubahan lebih baik bagi perusahaan dalam memberi motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan dari hasil penelitian bisa dijadikan sebagai bahan bacaan pada perkuliahan dan juga sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dimaksudkan sebagai bahan bacaan atau referensi bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Definisi Komunikasi

Menurut Fachrezi & Khair, (2020) mengatakan komunikasi ialah menginterpretasikan tujuan yang dimaksud kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat melalui proses informasi, ide dan pengertian yang dipindahkan. Menurut (Astuti et al., 2021) gambaran pandangan atau informasi dari satu orang ke orang lain diproses terdahulu melalui pemindahan dalam bentuk gagasan atau informasi.

Dalam suatu komunikasi diperusahaan yang digunakan sangat kompleks dibandingkan dengan komunikasi dalam sehari – hari. Komunikasi yang digunakan diperusahaan tentunya menggunakan komunikasi secara internal dengan verbal maupun non verbal.

2.1.1.2 Fungsi Komunikasi

Menurut Sopiah dalam Wandi et al., (2019) Dalam sebuah organisasi diperlukan komunikasi, agar tujuan dari organisasi tersebut dapat terwujud. Berikut merupakan fungsi dari komunikasi:

1. Komunikasi berperan penting dalam mengungkapkan emosi.
2. Komunikasi berfungsi sebagai pengatur perilaku organisasi.
3. Komunikasi berfungsi untuk menciptakan inspirasi para karyawan.
4. Komunikasi berperan sebagai suatu tinjauan dalam mengambil sebuah kesepakatan bahwa sekelompok orang perlu mencapai keputusan dengan menyajikan data untuk mengevaluasi pilihan lain.

2.1.1.3 Faktor – Factor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2018) terdapat dua factor yang mempengaruhi komunikasi :

1. Factor dari sender atau komunikator yaitu :
 - a. Kemampuan
 - b. Tingkah laku
 - c. Pengetahuan
 - d. Saluran yang digunakan
2. Factor dari receiver yaitu :
 - a. Keahlian
 - b. Perilaku
 - c. Pengetahuan
 - d. Media komunikasi

2.1.1.4 Indikator – Indikator komunikasi

Adapun Indikator komunikasi pada penelitian ini yaitu teori dari yang dikemukakan oleh (Nisa et al, 2019) indikator-indikator komunikasi sebagai berikut :

1. Penangkapan,
Adalah seorang mampu memberikan pesan yang ditangkap dengan akurat dan cermat sebelum memberikan pada penerima pesan.
2. Kesenangan,
Proses komunikasi berjalan dengan baik dalam memberikan berita, bisa menyenangkan bagi kedua belah pihak.
3. Dampak pada sikap,
Sikap disini sebagai perasaan atau emosi setiap orang yang terpengaruhi apabila komunikasi dijalankan.
4. Relasi yang baik,
Semakin banyak kita berkomunikasi dengan orang atau mampu menuntaskan kesalahpahaman menggunakan komunikasi yang efektif maka, korelasi yang tercipta antara sesama karyawan akan tercipta dengan baik.
5. Tindakan,
Adanya tindakan selesainya berkomunikasi antara kedua belah pihak maka, komunikasi akan dikatakan efektif

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Kilvin & Siagian, (2020) disiplin kerja didefinisikan menjadi sikap yang sinkron menggunakan serta mematuhi seluruh aturan tertulis serta lisan dan bisa menyampaikan sanksi dan tidak menghindarinya ketika tidak dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab aturan dan peraturan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Tamba, et al (2018) ialah sikap yang ditunjukkan oleh individu untuk melaksanakan aturan yang telah ditentukan supaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga dimaksudkan sebagai penghargaan dalam mengikuti aturan yang telah ditentukan supaya terhindar dari hukuman (Bentar, et al 2018).

2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Handoko (2019) berpendapat bahwa ada dua jenis disiplin:

1. Disiplin Preventif, aktifitas untuk mendorong karyawan mematuhi semua prinsip dan peraturan, menggunakan tujuan supaya pelanggaran bisa dicegah. Tujuan utamanya ialah buat memberdayakan pengendalian diri bukan sebab adanya paksaan dari manajemen, manajemen mempunyai kewajiban buat menghasilkan disiplin preventif dimana panduan yang tidak sama diketahui serta dipahami. Saat karyawan tidak tahu akan standar yang wajib dicapai, mereka lebih cenderung salah tujuan atau persepsi.

2. Disiplin Korektif, tindakan mengatasi pelanggaran menggunakan peraturan yang terdapat, serta upaya menghindari pelanggaran lainnya.

2.1.2.3 Faktor – Factor Disiplin Kerja

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2020) menyimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut.

1. Ukuran pada pemberian kompensasi
2. Kurangnya pemimpin yang mampu dijadikan model keteladanan.
3. Tidak terdapat prinsip spesifik yang bisa digunakan menjadi pedoman.
4. Adanya kemauan setiap atasan pada pengambilan keputusan.
5. Tidak terdapat divisi buat melakukan pengawasan.
6. Pemimpin kurang dalam memperhatikan para bawahannya.
7. Adanya Tindakan atau norma yang menengakkan kedisiplinan.

2.1.2.4 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Syafrina (2017) terdapat beberapa tingkat indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Dan Kemampuan
Kedisiplinan karyawan ditentukan oleh tujuan dan kemampuan karyawan.
Tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan harus kentara serta realtif

menantang bagi karyawan, hal ini mempunyai arti bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan wajib sinkron dengan kemampuan karyawan tersebut supaya karyawan bisa menguasai serta bekerja dengan baik dan sungguh – sungguh sehingga kedisiplinan dalam bekerja terlaksana.

2. Keteladanan Pimpinan

Disiplin karyawan dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan ditimbulkan pimpinan ialah panutan para karyawan. Para pimpinan wajib menyampaikan model yang baik, berdisiplin baik, amanah, adil serta antara istilah serta perbuatan sama baiknya. Bila pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik begitupun kebalikannya.

3. Balas Jasa

Kedisiplinan karyawan ditentukan oleh balas jasa karena balas jasa akan menyampaikan kepuasan serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dipertanggungjawabkan. Bila karyawan sangat menyukai serta menyayangi pekerjaannya, maka mereka akan menumbuhkan kedisiplinan yang baik.

4. Keadilan

Kedisiplinan karyawan diwujudkan oleh keadilan yang berlaku sebab intinya sifat manusia ingin selalu diperlakukan sama dengan orang lain. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam menyampaikan jasa ataupun hukuman yang mengakibatkan seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

5. Sanksi Hukum

Sanksi hukum mempunyai peranan yang sangat penting terhadap pelaksanaan kedisiplinan. Dengan sanksi hukum yang berat, karyawan sangat berhati – hati dalam melakukan suatu perbuatan. Oleh karena itu, sanksi hukuman bisa merugikan ketidaksiplinan karyawan dalam bekerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Tanjung (2020) motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia menggunakan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi yang rendah menghasilkan individu yang berkualitas menjadi tidak produktif sama sekali serta sebaliknya, motivasi yang tinggi bisa membantu individu yang biasa akan memiliki prestasi yang menjubkan.

Menurut Wibowo (2019) salah satu pengertian motivasi adalah hasil dari deretan kekuatan internal serta eksternal yang mengakibatkan pekerja menentukan jalan bertindak yang sinkron serta memakai sikap eksklusif. Motivasi suatu bentuk dorongan pada diri atau pun luar yang dapat menularkan orang sekitar untuk beranjak dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan, serta mengajak orang disekitar untuk bersemangat dalam menuntaskan tanggung jawab dalam mencapai tujuan.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Hasibuan (2019) beropini terdapat dua jenis motivasi, diantaranya:

1. Motivasi Positif, termotivasi oleh imbalan berupa pemberian atau lainnya. Menggunkan hal-hal positif yang seperti itu, akan ada rasa percaya diri para karyawan buat jauh lebih baik dalam menaikkan kinerja mereka, sebab secara umum orang lebih menyukai hal yang positif atau yang membawa manfaat.
2. Motivasi Negatif, motivasi ini berupa hukuman yang akan diberikan oleh pemimpin atau yang berhak pada karyawan yang prestasinya kurang baik atau Bila karyawan tadi sudah melakukan kesalahan. dengan adanya motivasi ini akan membuat para karyawan akan mematuhi peraturan buat menghindari hukuman tadi. tetapi cara ini menyebabkan pengaruh negative bagi para pekerja.

2.1.3.3 Faktor – factor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2020), faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi motivasi:

1. Faktor Internal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu:
 - a. Memiliki rasa buatbertahan hidup
 - b. Memperoleh apresiasi dari orang lain.
 - c. Adanya harapan untuk berkuasa
 - d. Hasrat dapat memiliki

- e. Impian untuk dapat diakui oleh orang lain.
2. Faktor Eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu:
- a. Adanya kompensasi
 - b. Kepemimpinan yang baik
 - c. Keadaan lingkungan kerja.
 - d. Tanggung jawab dan status
 - e. Jaminan pekerjaan
 - f. Peraturan-peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi si pekerja.

2.1.3.4 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ardiansyah et al., (2021) terdapat beberapa indikator motivasi kerja, sebagai berikut :

1. **Kebutuhan fisik**

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lainnya.

2. **Kebutuhan keamanan & keselamatan**

Ditunjukkan menggunakan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pension,

tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang antara lain dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencapai dan dicintai.

4. Kebutuhan penghargaan

Ditunjukkan menggunakan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan sesuai kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. kebutuhan aktualisasi diri

ditunjukkan menggunakan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Hutami (2020) mengungkapkan bahwan kinerja ialah tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan pekerjaan atau unit pekerjaannya sebagai hasil perilaku dari ketrampilan, kemampuan dan pengetahuannya.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020) kinerja karyawan ialah arti lain dari performance yang dimaksud hasil kerja karyawan dibuktikan secara konkrit dengan menyuluruh didalam suatu perusahaan dan bisa menjadi penilaian. Menurut (Astuti et al., 2021) kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan telah sesuai dengan perannya dalam instansi dari perilaku nyata yang telah ditampilkan. Dalam upaya mencapai tujuan visi dan misi perusahaan, kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting.

2.1.4.2 Jenis – Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2021) jenis kriteria kinerja karyawan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Kinerja sesuai Sifat Kriteria kinerja karyawan ini berpusat pada ciri seseorang pekerja. yang menunjuk ke sifat asal setiap pekerja pada merampungkan sebuah pekerjaan. Keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya dalam mengerjakan sebuah tanggung jawab maka bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Instrumen yang telah dibuat untuk mengukur kinerja

karyawan yang bekerjasama menggunakan kepribadian pekerja, tak menunjuk pada tujuan kinerja. korelasi antara karakter pekerja serta kinerja sering kali semakin tinggi serta kadang pula menurun drastis.

2. Kinerja sesuai sikap Kriteria ini mengungkapkan perihal suatu pekerjaan diselesaikan dengan baik. contohnya, bagaimana karyawan toko bisa membuat pelanggan merasa suka . Maka krusial adanya sebuah patokan bagi karyawan buat dilakukan.
3. Kinerja sesuai akibat kriteria semacam ini berkaitan menggunakan tujuan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan diperkirakan dengan tepat. perkiraan dirancang dengan hasil yang sudah ditentukan sebelumnya, Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, bukan pekerjaan yang tak mereka lakukan.

2.1.4.3 Faktor – Factor kinerja Karyawan

Gibson dalam Kurniasari (2018) mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Pribadi, meliputi : pengetahuan serta wawasan tentang pekerjaan, faktor demografi dan tingkat sosial ekonomi
2. Psikologis, terdiri dari: sudut pandang pekerjaan, kepribadian, dan lainnya.
3. Organisasi, meliputi: struktur organisasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya lainnya.

2.1.4.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Elmanda & Nurdin (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat 6 indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Tujuan

Tujuan ialah keadaan yang tidak sama secara tidak selaras yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi. Tujuan ialah suatu keadaan yang lebih baik dicapai dimasa yang akan datang.

2. Standar

Standar mempunyai arti yang sangat penting sebab mengungkapkan suatu tujuan bisa dicapai dalam waktu tertentu. Dengan adanya standar, suatu ukuran yang diinginkan bisa dicapai sebagai akibatnya bisa diketahui ketika penyelesaian dan pencapaiannya.

3. Umpan balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik mempunyai keterkaitan atau korelasi yang erat. Umpan balik akan mengungkapkan kemajuan baik dari kualitas juga kuantitas dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Alat dan sarana

Alat atau sarana ialah sumber daya yang bisa digunakan untuk membantu mencapai tujuan sebab alat atau sarana adalah factor penunjang dalam pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dengan baik adalah kompetensi. Kompetensi sangat diperlukan sebagai salah satu persyaratan dalam kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang sudah peneliti ambil dari jurnal baik internasional maupun nasional serta menjadi dasar yang mengarahkan penelitian ini yaitu diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Pengarang	Topik	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dessy Shinta dan Mauli Siagian (2020) ISSN : ISSN Cetak : 2337-3997 ISSN Online : 2613-9774 Sinta 5	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo	Analisis Regresi Berganda	Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021)	Pengaruh Sarana Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan	Partial Least Square (SmartPLS)	pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

	ISSN : P-ISSN 2622-0377	Melalui Motivasi Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan		karyawan positif dan signifikan, pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan, motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, dan Achmad Rozi (2021)	Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta	Analisis regresi berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Meliani dan Mauli Siagian (2022) p-ISSN 2622-4291 e-ISSN 2622-4305 Sinta 5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk	Analisis kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Supriandi dan Jontro Simanjuntak	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja	Analisis regresi berganda	Menurut penelitian yang diteliti oleh hasil yang diperoleh juga memiliki dampak positif dan signifikan

	ISSN 2303-1174	Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Homasindo Sukses Abadi		terhadap kinerja karyawan antara motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja
6.	Rizki Rahmawani & Hery Syahril (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas meda	teknik analisis regresi linear berganda	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
7.	Herianto Tamba, Melita M. Sitanggang, Hema Paskalia Silalahi, Patar Rotua Simanullang, Melkyory Andronicus (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Musim Mas Kim Ii Medan	Analisis deskriptif eksplanatori.	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya Komunikasi Motivasi serta Pengawasan kerja dalam simultan memiliki pengaruh baik serta signifikan.
8.	Kilvin, dan Mauli Siagian (2020) ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam	Regresi linear berganda	disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 25,2%, kompensasi berpengaruh kinerja karyawan sebesar 20,1% dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 19,9%.

Sumber : Peneliti,2022

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi bisa dipahami berupa rangkaian pemindahan gagasan yang menggabungkan satu bagian menggunakan bagian lainnya, secara lisan juga tulisan buat mencapai tujuan tertentu. Komunikasi adalah suatu metode buat memberikan suatu pesan pada bentuk struktur atau teknik penyampaian yang bisa diatur sedemikian rupa supaya bisa diperoleh makna dari pesan itu sendiri, sesudah itu terjadi pertukaran pesan secara verbal dan nonverbal. Komunikasi ini memungkinkan buat mengganti sikap individu (buat diri sendiri atau orang lain), (Lawasi & Triatmanto, 2017).

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan standar yang ditetapkan oleh organisasi yang tergantung di konsistensi ketika menjalankan pekerjaan sesuai dengan situasi serta konsisi. Kedisiplinan ialah faktor krusial pada organisasi. karena ini ialah faktor penting, maka mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan, semakin meningkat kemampuan buat melakukan pekerjaan. sebagai aturan, disiplin tinggi Bila karyawan masuk serta kembali sesuai jadwal, bisa melakukan pekerjaan dengan benar serta menerapkan seluruh aturan serta standar organisasi yang berlaku (Arda, 2017).

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sekumpulan kekuatan baik dari internal maupaun eksternal pada diri seseorang yang mendorongnya buat memulai tindakan menggunakan intensitas serta durasi eksklusif (Astria, 2018).

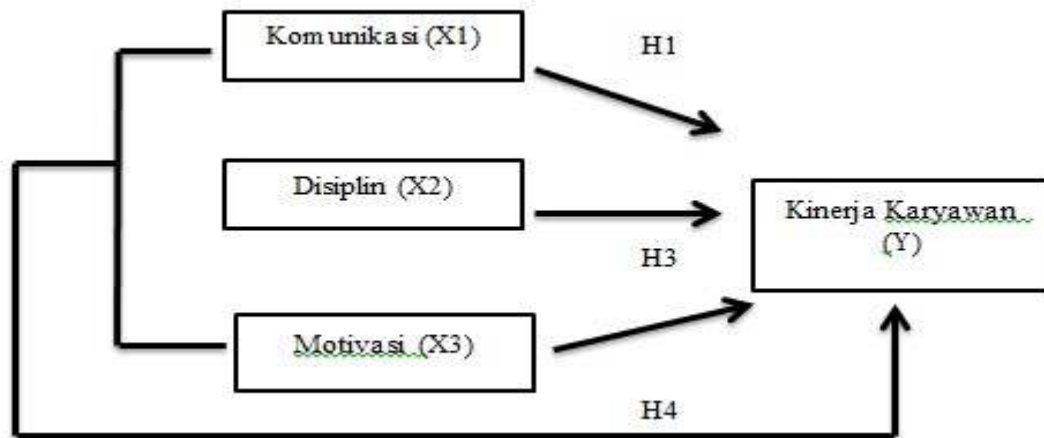
2.3.4 Pengaruh Komunikasi, Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah akibat lanjutan dari perbandingan kerja karyawan dengan tetap berpegang pada panduan kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Indriyanti (2017).

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan representasi menyeluruh dari variable yang sedang diteliti buat mendapatkan tujuan yang diperlukan suatu perusahaan pada riset ini merupakan imbas motivasi juga ketaatan pada performa pegawai (Sri & Heryenzus, 2020). sesuai landasan teori yang sudah dikemukakan maka diharapkan kerangka berfikir untuk memetakan focus penelitian.

Berikut kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Kartika .

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Kartika.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Kartika

H4 : Komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Karya Kartika.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan survei atau penelitian lapangan sebagai pendekatan. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian positivis. Ini digunakan untuk menguji hipotesis dengan membandingkan sampel dan populasi. Cara ini tentunya akan mengungkapkan informasi yang harus diungkapkan secara lengkap dan cukup detail.

Tentu saja, seseorang harus mematuhi prinsip dan standar yang berlaku saat melakukan penelitian untuk memastikan validitas temuan yang dihasilkan. Pada dasarnya, metode penelitian adalah cara yang logis untuk mendapatkan informasi karena suatu alasan. Setiap rangkaian data yang reliabel, spesifik, dan valid pasti memiliki ukurannya masing-masing. Jika hasilnya menunjukkan kesesuaian—yang mungkin sulit dicapai—antara data yang ada dan subjek yang sedang diselidiki, itu dianggap valid. Keandalan dan objektivitas informasi yang diperoleh sebelumnya telah diuji, dan keasliannya diketahui. Data yang objektif dan dapat diandalkan biasanya akan akurat, begitu pula sebaliknya.

3.2 Sifat Penelitian

Berdasarkan tabel penelitian sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji satu variabel dengan variabel lainnya berdasarkan teori dari penelitian sebelumnya. Namun dengan topik yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain itu, untuk mengetahui apakah komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap berbagai objek. Lokasi yang dipilih untuk penelitian adalah PT Kharisma Karya Kartika.

3.3 Lokasi Dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian Ini Dilaksanakan Di PT. Kharisma Karya Kartika Puri Industrial, JL Sriwijaya, Kampung Seraya, Batu Ampar, Kp. Seraya, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444

3.3.2 Periode Penelitian

Struktur dan waktu penelitian diperbaiki. Jadwal penelitian berlangsung dari September 2022 hingga Januari 2023. Berikut susunan tabel jadwal penelitian penulis:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Keterangan	Bulan				
	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
Pengajuan judul					
BAB I					
BAB II					
BAB III					

Penyebaran Kuesioner					
Pengolahan data					
BAB IV					
BAB V					
Penyerahan hasil					

Sumber : Peneliti, 2022

3.4 Operasional Variable Penelitian

3.4.1 Variabel independen

Variabel stimulus, prediktor, dan anteseden adalah nama umum untuk variabel ini. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas (otonom). Menurut Sugyono (2019:69), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau memicu berkembangnya variabel terikat (terikat).

3.4.2 Variabel Dependen

Biasanya dikenal sebagai output, kriteria, dan variabel hasil. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen adalah variabel yang berubah akibat adanya variabel independen (Sugiyono 2019:69).

Table 3.2 operasinal variable

Variable	Definisi Operasional variabel	Indicator	Skala
Komunikasi (x1)	Komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan.	1. pengangkatan 2. kesenangan 3.dampak pada sikap 4. relasi yang baik 5. tindakan	Likert
Disiplin kerja (x2)	Disiplin merupakan Hasil kerja dimana adanya kesepakatan antara pimpinan dan karyawan yang	1.Tujuan dan kemampuan 2. Teladan	

	bertujuan untuk memperoleh tujuan bersama	pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi huku	Likert
Motivasi kerja (x3)	Motivasi merupakan Kegiatan yang melahirkan aktivitas semangat serta dorongan kerja yang bertujuan untuk tercapainya suatu tujuan kerja yang diinginkan.	1. kebutuhan fisik 2.kebutuhan keamanan & keselamatan 3. kebutuhan social 4.kebutuhan penghargaan 5.kebutuhan aktualisasi diri	Likert
Kinerja karyawan (y)	Kinerja merupakan Hasil kerja dimana adanya kesepakatan antara pimpinan dan karyawan yang bertujuan untuk memperoleh tujuan bersama.	1. tujuan 2. standar 3. umpan balik 4. alat atau sarana 5. kompetensi	Likert

Sumber : peneliti 2023

3.5 Populasi Dan Sampel

3.5.1 Populasi

Seluruh elemen yang akan dijadikan sebagai area generalisasi adalah populasi. Populasi mencakup semua mata pelajaran yang akan diukur, atau unit yang sedang dipelajari. Orang-orang adalah wilayah yang dirangkum dan terdiri dari sejumlah objek atau subjek tertentu, yang jumlah pastinya tidak dapat ditentukan secara pasti oleh para ilmuwan (Sugiyono, 2019: 126). Berdasarkan data karyawan dari bulan Oktober 2022, jumlah karyawan adalah 100 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah komponen populasi beserta ciri-cirinya dalam penelitian kuantitatif. Tidak mungkin bagi penelitian untuk menyelidiki setiap aspek dari

populasi yang besar. Akibatnya, sampel populasi perlu mencerminkan populasi secara akurat. Metode sampel jenuh digunakan untuk proses pengambilan sampel dalam penelitian ini. Metode pengambilan sampel sampel jenuh menggunakan setiap orang dalam populasi sebagai sampel. (Sugiyono, 2019:127).

3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Ada dua macam sumber data berdasarkan perspektif Sugiyono (2019), yaitu:

1. Data primer

Data yang didapatkan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT Kharisma Karya Kartika yang telah ditentukan oleh peneliti untuk digunakan sebagai sampel.

2. Data sekunder

Buku atau dokumen dimana data dan informasi dapat diperoleh secara tidak langsung bagi peneliti untuk mengumpulkan informasi, serta data yang diperoleh dari karyawan atau individu lain.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dengan skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, meminta tanggapan dari responden melalui pernyataan tertulis atau serangkaian pertanyaan. Jika peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan tanggapan yang kemungkinan

akan diberikan oleh responden, kuesioner merupakan metode yang efektif untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2019: 199). Skala penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Table 3.3 skala likert

Skala likert	Kode	Score
Sangat setuju	SS	5
Setuju	ST	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber : Peneliti, 2023

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik yang disebut investigasi yang jelas bermaksud untuk menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan oleh para spesialis. Investigasi informasi juga dapat membuat bagan, tabel, dan garis besar sebagai hasilnya.

Penulis menggunakan analisis deskriptif ketika menganalisis data ini, yaitu suatu jenis analisis di mana data dideskripsikan atau dikumpulkan tanpa maksud untuk menarik generalisasi atau kesimpulan untuk masyarakat umum.

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

Tes ini ditujukan agar peneliti dapat mengetahui validitas butir soal. Jika suatu item dapat melakukan pengukuran aktual, itu dianggap valid. Tes ini dapat dilakukan

dengan hubungan Individual Item Second, yaitu menghubungkan skor setiap benda dengan skor keseluruhan yang diperoleh dari jumlah skor benda instrumen.

Rumusnya ialah:

Rumus 3.1 Uji Validitas

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana:

r_{xy} = Koefisiensi Korelasi Product Moment.

ΣX = Penjumlahan Variabel X.

ΣY = Penjumlahan Variabel Y.

n = Banyaknya Data.

ΣXY = Penjumlahan Perkalian Variabel X serta Y

Kriteria eksperimental lainnya adalah membandingkan nilai r dengan nilai r pada tabel yang menunjukkan jumlah derajat kebebasan (n-2). Jika nilai r hitung lebih tinggi dari nilai pada beberapa r (alpha) tabel, hal ini menunjukkan: benar, kesimpulan adalah pernyataan, atau keabsahan pertanyaan telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

3.7.2.2 Uji Realibilitas

Sebagian besar waktu, reliabilitas didefinisikan sebagai cara data atau temuan ditentukan dan diseimbangkan. Suatu kumpulan data dianggap reliabel jika disusun oleh dua atau lebih peneliti dari objek yang sama, jika berasal dari objek yang sama pada waktu yang berbeda oleh peneliti yang sama, atau jika berasal dari dua himpunan. data yang tidak berbeda satu sama lain (Sugiyono, 2019: 191). Apabila data menunjukkan nilai alpa lebih besar daripada 0,60 maka data tersebut dipastikan reliabel.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang disampaikan secara konsisten adalah model yang baik. Tes P-Plot, Uji Normalitas Kurva Histogram dan Uji Sample Kol,ogorov Smirnov merupakan standar dapat digunakan untuk melakukan tes ini (Petrus & Yvonne, 2020).

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Alasan dilakukannya uji ini adalah untuk melihat apakah faktor bebas dari model relaps berkorespondensi (Sri dan Heryenzus, 2020). Untuk memeriksa multikolinieritas, digunakan metode VIF (Variance Inflation Factor) dan toleransi.

Multikolinieritas tidak ada jika nilai VIF kurang dari 10. Multikolinieritas dikesampingkan jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastitas

Sri & Heryenzus (2020) mengatakan bahwa uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat varians residual pada pengamatan antar periode. Pemeriksaan ini akan muncul pada Hasil Uji Heteroskedastisitas Park Gleyser antara nilai atas dari variabel dependen yang menggunakan residu. Terjadinya heteroskedastisitas digambarkan sebagai dasar terbentuknya pola atau makna tertentu. Namun, jika titik-titik tersebut terdistribusi di atas dan di bawah angka 0 atau sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Pengaruh

3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah variabel dependen dipengaruhi oleh setidaknya dua faktor bebas. Metodenya adalah:

Rumus 3.2 Analisis Linier Berganda

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana:

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

B = Koefisien Regresi

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Petrus & Yvonne (2020), penelitian telah menetapkan jumlah rasio yang menunjukkan bagaimana variabel independen dalam model regresi mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan. Tes R² digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki keterampilan penerjemahan yang diperlukan. Nilai R² berkisar dari 0 hingga 1, dan perhitungannya melibatkan peningkatan nilai R² hingga 100 persen (R² x 100 persen).

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji T

Kedalaman parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan menguji koefisien regresi parsial (Riantiana & Kurniawan, 2020).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.3 Uji t

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana:

t = Nilai t yang dihitung.

r = Koefisien Korelasi.

r^2 = Koefisien determinasi.

n = Total anggota sampel.

Landasan penentuan ketetapan pengujiannya, yaitu:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak serta H_a diterima
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima serta H_a ditolak

3.8.2 Uji F

Uji f memutuskan apakah ada dampak sinkron antara faktor bebas dalam mempengaruhi variabel dependen (Ambarita et al., 2018). Aturan berikut akan diterapkan dalam pengujian ini: Nilai pada tabel f yang pembilangnya ($k - 1$) dan penyebut (jumlah sampel) akan dibandingkan dengan nilai f yang dihitung.

1. Apabila F-hitung memiliki nilai yang lebih kecil daripada F-tabel, maka dipastikan H_0 dapat diterima, sedangkan H_a ditolak.
2. Apabila F-hitung memiliki nilai lebih besar daripada F-tabel, maka dipastikan H_0 dan H_a diterima.

Rumus 3.4 Uji f

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: (Sanusi, 2011)

Keterangan:

fh = Nilai uji f

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

