

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NUSA JAYA INDOFAST**

SKRIPSI



**Oleh:
Kellin
190910117**

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

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
NUSA JAYA INDOFAST**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Kellin
190910117**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Kellin

NPM : 190910117

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Nusa Jaya Indofast”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftarpustaka.

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, 27 Januari 2023



Kellin

190910117

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
NUSA JAYA INDOFAST**

SKRIPSI

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

**Oleh
Kellin
190910117**

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

Batam, 27 Januari 2023



Dr. Wasiman, S.E., M.M.

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Pada tahun 2022, Indonesia sudah memulai membuka pintu masuk untuk para warga negara asing. Kota Batam dikenal sebagai salah satu kota Indonesia yang memiliki banyak wisatawan dikarenakan lokasinya yang sangat strategis. Hal tersebut menjadi peluang besar bagi para pembuka perusahaan *tour* dan *travel*. Pada kota Batam memiliki perusahaan yang bergerak dibidang tersebut dengan nama PT Nusa Jaya Indofast. PT Nusa Jaya Indofast dikenal sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *tour* dan *travel* terlama di kota Batam. Perusahaan memiliki masalah pada kinerja karyawan perusahaan kurang maksimal dikarenakan komunikasi yang tidak baik antar sesama karyawan. Perusahaan jarang melakukan rapat sehingga komunikasi perusahaan dengan atasan tidak berjalan baik dan perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk insentif yang kecil. Pada segi disiplin kerja, karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Teknik pengambilan sampel yang telah ditetapkan adalah teknik sampel jenuh dimana merupakan teknik pengambilan dimana menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu 106 responden. Hasil data yang didapatkan akan dilakukan olah data dengan SPSS 25, kemudian data dirangkum menjadi bentuk tabel agar mudah dipahami dan dibaca.

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

ABSTRACT

In 2022, Indonesia has started to open its doors for foreign nationals. The city of Batam is known as one of the cities in Indonesia that has many tourists due to its very strategic location. This is a great opportunity for the opening of tour and travel companies. In the city of Batam, there is a company engaged in this field by the name of PT Nusa Jaya Indofast. PT Nusa Jaya Indofast is known as the longest running tour and travel company in Batam. The company has a problem with the company's employee performance being less than optimal due to poor communication between fellow employees. The company rarely holds meetings so that the company's communication with superiors does not go well and the company provides motivation in the form of small incentives. In terms of work discipline, employees are less disciplined at work. The sampling technique that has been determined is the saturated sample technique which is a sampling technique which uses the entire existing population of 150 respondents. The results of the data obtained will be processed with SPSS 25, then the data is summarized into tabular form so that it is easy to understand and read.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan tugas yang telah diberikan oleh pihak Universitas Putera Batam (UPB). Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

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

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

Batam, 20 Desember 2022



Kellin



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-------------------------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR RUMUS | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 6 |
| 1.3 Batasan Masalah | 6 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.6.1 Secara Teoritis | 8 |
| 1.6.2 Secara Praktis | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Teori Dasar | 9 |
| 2.1.1 Komunikasi | 9 |
| 2.1.1.1 Pengertian | 9 |
| 2.1.1.2 Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi | 10 |
| 2.1.1.3 Indikator Komunikasi | 11 |
| 2.1.2 Motivasi | 11 |
| 2.1.2.1 Pengertian | 11 |
| 2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi | 13 |
| 2.1.2.3 Indikator Motivasi | 14 |
| 2.1.3 Disiplin kerja | 15 |
| 2.1.3.1 Pengertian | 15 |
| 2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja | 16 |
| 2.1.3.3 Indikator Disiplin kerja | 18 |
| 2.1.4 Kinerja karyawan | 19 |
| 2.1.4.1 Pengertian | 19 |
| 2.1.4.2 Karakteristik Kinerja karyawan | 21 |
| 2.1.4.3 Indikator Kinerja karyawan | 21 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 22 |

| | | |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------|
| 2.3 | Kerangka Pemikiran..... | 26 |
| 2.3.1 | Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan..... | 26 |
| 2.3.2 | Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan..... | 26 |
| 2.3.3 | Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan..... | 27 |
| 2.4 | Hipotesis Penelitian | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 29 |
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 29 |
| 3.2 | Sifat Penelitian | 29 |
| 3.3 | Lokas dan Jadwal Penelitian..... | 30 |
| 3.3.1 | Lokas Penelitian..... | 30 |
| 3.3.2 | Jadwal Penelitian | 30 |
| 3.4 | Populasi dan Sampel..... | 30 |
| 3.4.1 | Populasi..... | 30 |
| 3.4.2 | Sampel..... | 30 |
| 3.5 | Sumber Data..... | 31 |
| 3.6 | Teknik Pengumpulan Data..... | 31 |
| 3.7 | Operasional Variabel | 32 |
| 3.7.1 | Variabel Independen | 32 |
| 3.7.2 | Variabel Dependen..... | 35 |
| 3.8 | Metode Analisis Data..... | 37 |
| 3.8.1 | Analisis Deskriptif | 37 |
| 3.8.2 | Uji Kualitas Data..... | 37 |
| 3.8.2.1 | Uji Validitas | 38 |
| 3.8.2.2 | Uji Reliabilitas | 39 |
| 3.8.3 | Uji Asumsi Klasik..... | 39 |
| 3.8.3.1 | Uji Normalitas..... | 39 |
| 3.8.3.2 | Uji Multikolinieritas..... | 40 |
| 3.8.3.3 | Uji Heterokedasitas | 40 |
| 3.8.4 | Uji Pengaruh | 40 |
| 3.8.4.1 | Uji Regresi Linear Berganda | 40 |
| 3.8.4.2 | Uji Determinasi (R^2) | 41 |
| 3.9 | Uji Hipotesis | 41 |
| 3.9.1 | Uji t | 41 |
| 3.9.2 | Uji F | 42 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 43 |
| 4.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 43 |
| 4.2 | Deskripsi Karakteristik Responden..... | 44 |
| 4.2.1 | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 44 |
| 4.2.2 | Profil Responden Berdasarkan Usia..... | 45 |
| 4.2.3 | Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 45 |
| 4.2.4 | Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 46 |
| 4.3 | Deskripsi Jawaban Responden..... | 47 |
| 4.3.1 | Deskriptif Komunikasi (X1) | 48 |
| 4.3.2 | Deskriptif Motivasi (X2)..... | 49 |

| | | |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.3.3 | Deskriptif Disiplin Kerja (X3) | 50 |
| 4.3.4 | Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)..... | 50 |
| 4.4 | Analisis Data..... | 51 |
| 4.4.1 | Uji Kualitas Data..... | 51 |
| 4.4.1.1 | Uji Validitas | 51 |
| 4.4.1.2 | Uji Reliabilitas | 54 |
| 4.4.2 | Uji Asumsi Klasik..... | 54 |
| 4.4.2.1 | Uji Normalitas..... | 54 |
| 4.4.2.2 | Uji Multikolinearitas | 57 |
| 4.4.2.3 | Uji Heteroskedastisitas..... | 57 |
| 4.4.3 | Uji Pengaruh | 58 |
| 4.4.3.1 | Analisis Regresi Linier Berganda | 58 |
| 4.4.3.2 | Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 60 |
| 4.5 | Uji Hipotesis | 61 |
| 4.5.1 | Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t..... | 61 |
| 4.5.2 | Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F..... | 62 |
| 4.6 | Pembahasan..... | 63 |
| 4.6.1 | Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 63 |
| 4.6.2 | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 63 |
| 4.6.3 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 64 |
| 4.6.4 | Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 64 |
| 4.7 | Implikasi Hasil Penelitian | 64 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | | 67 |
| 5.1 | Simpulan | 67 |
| 5.2 | Saran | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 69 |
| Lampiran 1. Pendukung Penelitian | | |
| Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup | | |
| Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian | | |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 28 |
| Gambar 4.1 Uji Normalitas Dengan Histogram | 55 |
| Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan Grafik <i>Normal P-P Plot</i> | 56 |
| Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas | 58 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|----------------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 1.1 Jumlah Rapat Perusahaan | 3 |
| Tabel 1.2 Absensi Karyawan Perusahaan | 5 |
| Tabel 1.3 Prestasi Karyawan Perusahaan | 5 |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian | 30 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel | 36 |
| Tabel 3.3 Rentang Skala | 37 |
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 44 |
| Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia | 45 |
| Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 46 |
| Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 46 |
| Tabel 4.5 Rentang Skala | 48 |
| Tabel 4.6 Deskriptif Komunikasi | 48 |
| Tabel 4.7 Deskriptif Motivasi | 49 |
| Tabel 4. 8 Deskriptif Disiplin Kerja | 50 |
| Tabel 4.9 Deskriptif Kinerja Karyawan | 51 |
| Tabel 4.10 Uji Validitas Komunikasi (X1) | 52 |
| Tabel 4.11 Uji Validitas Motivasi (X2) | 52 |
| Tabel 4.12 Uji Validitas Disiplin Kerja (X3) | 53 |
| Tabel 4.13 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) | 53 |
| Tabel 4.14 Uji Reliabilitas | 54 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> | 56 |
| Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas | 57 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 59 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi (R^2) | 60 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji t (Parsial) | 61 |
| Tabel 4. 20 Hasil Uji f (Simultan) | 62 |

DAFTAR RUMUS

| | Halaman |
|----------------------------------------------------|---------|
| Rumus 3.1 Uji Validitas | 38 |
| Rumus 3.2 Uji Regresi Linear Berganda | 40 |



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2022, Indonesia sudah memulai membuka pintu masuk untuk para warga negara asing. Kota Batam dikenal sebagai salah satu kota Indonesia yang memiliki banyak wisatawan dikarenakan lokasinya yang sangat strategis. Kota Batam sangat dekat dengan Negara Singapore dan Malaysia. Pada Badan Pusat Statistik tercatat pada bulan Mei 2022, para wisatawan yang berkunjung ke Kota Batam terdiri dari 16.761 kunjungan. Jumlah kunjungan tersebut dibandingkan bulan April 2022 mengalami kenaikan sebesar 105,68%. Kenaikan jumlah kunjungan wisman selama bulan Mei 2022 ke Kota Batam terjadi di pintu masuk yang ada di Kota Batam yaitu Pelabuhan Ferry Batam Center, Pelabuhan Nongsa Pura, Pelabuhan Ferry Harbourbay dan Bandar Udara Internasional Hang Nadim.

Hal tersebut menjadi peluang besar bagi para pembuka perusahaan *tour* dan *travel*. Pada kota Batam memiliki perusahaan yang bergerak dibidang tersebut dengan nama PT Nusa Jaya Indofast. PT Nusa Jaya Indofast dikenal sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *tour* dan *travel* terlama di kota Batam. Perusahaan didirikan pada tahun 1995, PT Nusa Jaya Indofast kini telah berkembang menjadi perusahaan yang diakui dengan lebih dari 100 bus dan tim yang terdiri dari 106 staf yang berdedikasi untuk mengejar cita-cita memberikan paket perjalanan dan wisata bernilai terbaik bagi pelanggan yang terhormat.

Perusahaan berada di JL. Gajah Mada, No.39-40, Komplek Indofast Blok D, Balai satpam Batam, Sukajadi, Batam.

Untuk membangun visi dan misi perusahaan, perusahaan selalu memastikan karyawan yang ada diperusahaan diedukasi dengan baik dan memiliki kinerja yang memuaskan. Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Zendrato & Gurusinga, 2022). Kinerja karyawan dapat meningkat perlu adanya dukungan dari pihak perusahaan yang dimulai dari adanya komunikasi yang baik, motivasi yang diberikan kepada karyawannya, dan disiplin kerja yang ada dalam diri karyawan.

Komunikasi yang baik sangat efektif membantu sebuah organisasi dalam mempermudah semua karyawannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari satu pihak ke pihak lain untuk mendapatkan informasi (Kurniawan & Wijayanti, 2021). Perusahaan yang memiliki komunikasi yang baik dalam bentuk interaksi akan memudahkan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sesuai perintah dan keadaan. Perusahaan yang memiliki masalah kurangnya komunikasi antar individu dan kelompok akan mengakibatkan kesalahan yang fatal. Kesalahan ataupun masalah yang dapat terjadi berupa adanya kasus kekurangan informasi yang diberikan bagian posisi tertentu sehingga selalu mengalami kesalahan informasi. Pada PT Nusa Jaya Indofast memiliki masalah dalam segi komunasikasi ini. Terdapat beberapa kendala, dimulai

dari sesama karyawan dan juga komunikasi ke pihak atasan perusahaan. Contoh kasus yang terjadi seperti pada perusahaan memiliki karyawan yang kurang cocok dan kurang berkomunikasi sehingga kedua karyawan tersebut tidak melakukan pertukaran informasi yang dimiliki. Pihak atasan juga jarang melakukan rapat sehingga terkadang pandangan karyawan kurang ditanggapi yang mengakibatkan prosedur kerja berjalan kurang lancar. Tabel berikut melampirkan jumlah rapat yang dilakukan Januari hingga Juni 2022, yaitu:

Tabel 1.1 Jumlah Rapat Perusahaan

| No | Bulan | Jumlah |
|----|---------|--------|
| 1 | Januari | 1 |
| 2 | Febuari | 0 |
| 3 | Maret | 1 |
| 4 | April | 1 |
| 5 | Mei | 2 |
| 6 | Juni | 0 |

Sumber: PT Nusa Jaya Indofast (2022)

Perusahaan tercatat rata-rata perbulan melakukan rapat 1 kali dan terdapat beberapa bulan tidak melakukan rapat sama sekali. Perusahaan dengan aksi tersebut membuat karyawan menjadi kurang komunikasi dan pihak atasan kurang mengerti pandangan karyawannya. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab perusahaan mengalami masalah komunikasi. Perusahaan perlu memastikan masalah ini dapat diselesaikan dengan baik karena apabila berjalan secara terus menerus dapat membawa masalah yang besar dan kerugian bagi perusahaan. Hal lain yang menjadi hal penyebab baik atau tidaknya kinerja yaitu motivasi.

Motivasi juga memiliki peran yang sama pentingnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan

individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Wasiman, 2018). Motivasi mempersoalkan dengan cara apa mendorong semangat kerja karyawan, supaya para karyawan memiliki rasa kerja keras dengan mengupayakan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Nusa Jaya Indofast kurang memberikan motivasi kepada karyawannya baik dari segi finansial dan batin. Kurang komunikasi perusahaan dapat menandakan perusahaan memiliki atasan yang tidak sering memberikan motivasi dalam bentuk verbal kepada karyawannya. Dalam segi finansialnya perusahaan memberikan bonus penjualan yang cukup kecil kepada karyawan yang telah melakukan penjualan program perusahaan.

Selain dari aspek motivasi kerja pada karyawan, terdapat beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan seperti dalam segi tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan (Shinta & Siagian, 2020). Pada PT Nusa Jaya Indofast memiliki karyawan yang selalu melanggar aturan perusahaan seperti tidak tepat waktu sesuai jam yang sudah ditentukan, izin dengan berbagai alasan dan karyawan yang tiba-tiba absen tidak masuk kerja tanpa memberikan informasi yang jelas. Pada tabel dibawah ini yaitu jadwal kehadiran pekerja pada PT Nusa Jaya Indofast sebagai berikut:

Tabel 1.2 Absensi Karyawan Perusahaan

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Absensi tahun 2022 | | | | |
|----|----------|-----------------|---------------------------|-------------------|------|-------|-------|
| | | | Kerterlambatan | Tidak Masuk Kerja | | | |
| | | | | Sakit | Izin | Alpha | Total |
| 1 | Januari | 106 | 27 | 14 | 12 | 11 | 37 |
| 2 | Februari | 106 | 32 | 11 | 12 | 19 | 42 |
| 3 | Maret | 106 | 28 | 14 | 11 | 12 | 37 |
| 4 | April | 106 | 27 | 14 | 12 | 11 | 37 |
| 5 | Mei | 106 | 29 | 12 | 9 | 8 | 29 |
| 6 | Juni | 106 | 28 | 9 | 10 | 9 | 28 |

Sumber: PT Nusa Jaya Indofast (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dibuktikan tingkat disiplin karyawan dapat dinyatakan kurang baik. Hal ini dibuktikan dari data yang ada di tabel atas. Pendataan setiap bulan, perusahaan memiliki nilai keterlambatan, sakit, izin dan alpha yang tinggi. Permasalahan pada karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk kerja akan membuat karyawan dipandang kurang disiplin dalam bekerja dan akan membuat kinerja perusahaan menurun. Kinerja pada PT Nusa Jaya Indofast masih kurang maksimal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Prestasi Karyawan Perusahaan

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Prestasi (%) |
|----|----------|-----------------|--------------|
| 1 | Januari | 106 | 89% |
| 2 | Februari | 106 | 81% |
| 3 | Maret | 106 | 82% |
| 4 | April | 106 | 82% |
| 5 | Mei | 106 | 91% |
| 6 | Juni | 106 | 91% |

Sumber: PT Nusa Jaya Indofast (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas pada bulan Febuari mengalami penurunan yang mana memperoleh presentasi dari 89% menjadi 81%. Hal ini terjadi karena banyak karyawan yang tidak hadir sehingga perusahaan sulit menjalankan

aktivitasnya sesuai dengan rencannya. Pada bulan Mei mengalami peningkatan yaitu sebesar dari 82% menjadi 91% dikarenakan bulan tersebut karyawan bekerja sesuai perencanaan yang ada dan juga disiplin kerja karyawan pada bulan tersebut mengalami peningkatan serta komunikasi yang baik pada bulan tersebut dimana perusahaan melakukan rapat 2 kali pada bulan tersebut. Dengan adanya beragam permasalahan yang ada diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Nusa Jaya Indofast.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan yang ada pada latar belakang, dapat diidentifikasi menjadi beberapa masalah yaitu:

1. Komunikasi yang tidak baik antar sesama karyawan.
2. Perusahaan jarang melakukan rapat sehingga komunikasi perusahaan dengan atasan tidak berjalan baik.
3. Perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk insentif yang kecil.
4. Karyawan kurang disiplin dalam bekerja.
5. Kinerja karyawan perusahaan kurang maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, dan dikarenakan keterbatasan waktu dan pengetahuan penelitian sehingga dilakukan pembatasan masalah, penulis membatasi pembahasannya pada pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan juga batasan masalah, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
4. Mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dijalankan penulis tentunya memiliki manfaat yang ingin dicapai oleh penulis. Penelitian ini bertujuan agar dapat menjadi pedoman oleh penulis dan juga untuk menambah pengetahuan dari variabel-variabel yang diteliti. Manfaat dapat dibedakan menjadi dua sebagai berikut

1.6.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk keilmuan khususnya mengenai apakah komunikasi, motivasi dan disiplin kerja yang diberikan bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.

1.6.2 Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Peneliti

Manfaat praktis berguna bagi penulis, dengan maksud memberikan pengetahuan untuk penulis mengenai informasi yang berhubungan dengan variabel yang di uji.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengetahui kondisi sebenarnya dan pandangan konsumen berkaitan dengan kasus yang ada. Penelitian ini akan dijelaskan terperinci mengenai masalah yang terjadi dan solusi penanganannya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Kampus dapat menggunakan materi ini sebagai pondasi materi atau ilmu untuk dijadikan referensi mahasiswa yang ingin menjalankan penelitian dengan variabel yang sama.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian

Komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya (Zendrato & Gurusinga, 2022). Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Komunikasi adalah tahapan pengiriman informasi lewat perantara kepada pihak yang menerimanya secara langsung maupun tidak langsung, dalam memperbaiki serta membangun suatu hubungan yang baik serta menghindari kesalahpahaman serta pelanggaran pelanggaran antara sesama karyawan maupun individu (Tamba *et al.*, 2022). Komunikasi ialah proses suatu tindakan agar dapat mengetahui sesuatu hal yang ingin disampaikan oleh individu yang satu kepada individu lainnya. Komunikasi adalah hasil yang dilakukan berdasarkan dari satu orang atau lebih sehingga memiliki tujuan manfaat yang tersampaikan (Nazmi *et al.*, 2022). Komunikasi dapat menghubungkan pesan langsung maupun tidak langsung untuk dapat mengetahui maksud dan tujuannya.

Komunikasi dikenal sebagai suatu cara yang digunakan untuk menyampaikan ide individu yang berupa informasi dan perintah serta petunjuk dari atasan perusahaan kepada karyawannya dengan niat membantu perusahaan mencapai apa yang diinginkannya (Utarindasari & Widianingsih, 2022). Komunikasi dikenal sebagai aksi yang dijalankan untuk menyampaikan informasi kepada pihak penerima dengan maksud dapat menjalin hubungan dengan pihak terkait. Komunikasi menjadi hal yang berperan bagi organisasi dapat berjalan baik.

Komunikasi adalah sebuah proses menyampaikan informasi dari dua pihak atau lebih yang berlangsung aksi tersebut memiliki maksud untuk saling menukarkan informasi yang dimiliki. Informasi yang disampaikan bisa menggunakan sarana perantara seperti media komunikasi. Media komunikasi ini dapat berupa pesan yang bisa diterima oleh pihak terkait (Jahri & Jatmika, 2021).

2.1.1.2 Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi

Fungsi komunikasi pada penelitian, yaitu (Mas & Haris, 2020: 32):

1. Fungsi Informatif

Perusahaan adalah sebuah tempat yang membutuhkan informasi. Semua anggota yang ada di perusahaan perlu menjalankan komunikasi agar informasi perusahaan dapat bertukar secara terus menerus.

2. Fungsi Regulatif

Fungsi tata kelola ini terkait dengan peraturan yang berlaku pada organisasi. Ada dua hal yang mempengaruhi fungsi pengawasan, pertama, orang-orang di atas atau di manajemen, yaitu mereka memiliki hak untuk

mengontrol semua informasi yang disampaikan. Kedua, mengenai berita pada dasarnya berorientasi pada pekerjaan

3. Fungsi Persuasif

Ketika mengelola sebuah organisasi, kekuasaan dan wewenang tidak selalu mengarah pada hasil yang diinginkan. Mengingat fakta ini, banyak pemimpin lebih suka membujuk bawahan daripada memberi perintah

4. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik.

2.1.1.3 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi pada penelitian ini dikutipkan dari panduan (Wasiman, 2018), yaitu:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak dapat dirasakan yang memberikan suatu kekuatan

untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. (Wasiman, 2018). Motivasi dikenal sebagai kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Suhardi, 2019).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan untuk motivasi atau semangat kerja. Motivasi menggerakkan orang untuk menampilkan perilaku menuju pencapaian tujuan tertentu (Sulila, 2019). Yang tampak dari luar hanyalah perilaku manusia, yang dapat dilandasi oleh berbagai motivasi di dalamnya. Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk membuat orang berperilaku atau bertindak dengan cara-cara untuk memindahkan arah tertentu kepada tenaga kerja ke tujuan yang ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada pada manusia dapat dibangkitkan oleh suatu dorongan yang ada pada dirinya dan lingkungan sedangkan aspek yang lainnya adalah terpeliharanya nilai-nilai dan budaya yang ada dalam suatu organisasi sehingga dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Prasetiyo *et al.*, 2021). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu keterpaduan, perangsang yang paling mendasar dalam perwujudan, upaya yang kompleks dan berkesinambungan

untuk meningkatkan potensi yang melekat pada dirinya. Motivasi kerja adalah proses untuk menopang dan mengarahkan suatu kinerja (Sitopu *et al.*, 2021). Motivasi dapat mendorong karyawan secara internal untuk membantu mereka mencapai tujuan dan juga tugas yang sudah diberikan kepada karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Sunarsi *et al.*, 2021). Motivasi adalah suatu potensi emosional yang dapat diarahkan dengan efisien dan dikembangkan dengan bertujuan untuk mendapatkan dampak yang baik (Nazmi *et al.*, 2022). Motivasi merupakan suatu kekuatan dorongan atau kemampuan gerak yang ada pada diri seseorang yang mendorong dan mengarahkan orang tersebut untuk berperilaku atau berbuat sesuatu untuk mencapai tujuannya secara pribadi dan tujuan perusahaan (Tamba *et al.*, 2022).

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu (Agustini, 2019: 45):

1. Faktor didalam diri individu (*intern*), yaitu kematangan pribadi, usia, keinginan dan harapan pribadi, tingkat pendidikan, kelelahan, kebutuhan, dan kepuasan kerja serta kebosanan..
2. Faktor di luar diri individu (*ekstern*), yaitu: lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku dan budaya organisasi.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator dalam pengukuran motivasi, yaitu (Prasetyo *et al.*, 2021):

1. Kebutuhan fisik

Memberikan bonus, gaji, jaminan transportasi, jaminan dana untuk makan dan fasilitas tempat tinggal serta lainnya.

2. Kebutuhan sosial

Melakukan interaksi bersama individu lainnya yang ada diantara kelompok tersebut agar terciptanya penerimaan dalam proses mencintai dan dicintai.

3. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Terdapat penjaminan yang bersifat social berupa jaminan pension, asuransi baik kecelakaan dan kesehatan serta kebutuhan dalam pencapaian keselamatan kerja.

4. Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan

Ditujukan pada kebutuhan untuk mendorong untuk menyerahkan semua kepandaian, kemampuan, potensi dan keterampilan yang dimiliki. Proses memenuhi bermaksud agar bisa diselenggarakan dalam perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan.

5. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan yang dikenal dengan *value* yang didasarkan dalam kemampuan yang dimiliki seperti kebutuhan dalam menghargai dan menghormati rekan kerja dan pemimpin terhadap kinerjanya.

2.1.3 Disiplin kerja

2.1.3.1 Pengertian

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan kelembagaan dan norma sosial yang berlaku (Prasetyo *et al.*, 2021). Disiplin adalah bentuk ketaatan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan ketertiban dan efisiensi, disiplin harus ditumbuhkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, memiliki minat merupakan kunci untuk mencapai tujuan, karena sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal tanpa disiplin yang baik. Tanpa kedisiplinan, segala aktivitas yang dilakukan karyawan akan memberikan hasil yang kurang maksimal. Pendapat tersebut menegaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kedisiplinan karyawan, dimana fungsi manajemen dan operasional suatu perusahaan memegang peranan penting dalam kedisiplinan karyawan (Leppa *et al.*, 2021).

Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Misalnya, beberapa karyawan terbiasa terlambat bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan detail pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, berperilaku kasar kepada pelanggan, atau melakukan tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai

membutuhkan alat komunikasi, terutama pada peringatan-peringatan yang khusus bagi pegawai yang tidak ingin mengubah sifat dan perilakunya (Sulila, 2019).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk taat seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Sitopu *et al.*, 2021). Disiplin kerja dikenal sebagai suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Disiplin juga merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri berupa tidak melakukan tindakan yang tidak pantas dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. Beberapa ahli berpendapat bahwa pengertian disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.

Disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan aturan yang ada, tata cara kerja atau sikap dan perilaku serta tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. aturan organisasi, mematuhi aturan perilaku dalam bekerja, mematuhi peraturan lain (Sunarsi *et al.*, 2021), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Agustriani *et al.*, 2022).

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu (Agustini, 2019: 97):

1. Besar/kecilnya Pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

2. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana karyawan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

6. Ada/tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.3 Indikator Disiplin kerja

Disiplin kerja memiliki lima indikator dalam pengukurannya. Indikator yang ada dapat berupa (Prasetyo *et al.*, 2021), yaitu:

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.4 Kinerja karyawan

2.1.4.1 Pengertian

Kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi (Shinta & Siagian, 2020). Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka bila dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulila, 2019). Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan fungsinya di dalam sebuah perusahaan (Prasetyo *et al.*, 2021). Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kurniawan dan Wijayanti (2021) Menekankan pencapaian kinerja karyawan dapat dianggap sebagai faktor bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Semakin tinggi atau baik kinerja pegawai maka akan semakin mudah untuk

mencapai tujuan organisasi, sebaliknya jika kinerja pegawai rendah maka organisasi akan menurun.

Kinerja adalah penampilan atau perilaku aktual yang diperlihatkan oleh karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya masing-masing. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan tujuan atau prestasi yang ingin dicapai suatu perusahaan (Utarindasari & Widianingsih, 2022). Karyawan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut dengan memberikan yang terbaik, menggunakan segala cara yang sah, dan tidak melanggar hukum dan peraturan yang berlaku.

2.1.4.2 Karakteristik Kinerja karyawan

Menurut (Silaen *et al.*, 2021: 6) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Mempunyai komitmen yang tinggi.
2. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
3. Tujuan yang realistis dimiliki.
4. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
5. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
6. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Silaen *et al.*, 2021: 6), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dijalankan oleh Utarindasari dan Widianingsih (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di RS Mary Cileungsi Hijau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear sederhana antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian menggunakan 10 karyawan yang ada di

perusahaan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan RS Mary Cileungsi Hijau.

Penelitian dijalankan oleh Simanullang dan Purba (2020) bertujuan untuk analisa pengaruh Komunikasi, Motivasi, serta pengawasan kerja dalam Disiplin kerja di PT.Musim Mas KIM II Medan. Jenis kepenelitian tersebut yakni deskriptif eksplanatori. Populasi dipenelitian tersebut yakni karyawan yang berjumlah 130 orang, serta sampel sebanyak 98 responden. Teknik pengumpulan data digunakan yakni wawancara studi dokumentasi juga kuesioner. Data yang digunakan yakni data primer juga data sekunder selanjutnya keterangan tersebut diolah memakai aplikasi IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwasanya Komunikasi Motivasi serta Pengawasan kerja dalam simultan memiliki pengaruh baik serta signifikan.

Penelitian dijalankan oleh Agustriani *et al.* (2022) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 160 orang karyawan, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga mendapatkan responden berjumlah 114 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.

Penelitian dijalankan oleh Ratnawati *et al.* (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Simetri Putra Perkasa (SPP) Tangerang. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di divisi metal pada PT. Simetri Putra Perkasa yang berjumlah 101 orang, teknik sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus slovin menjadi 50 Orang, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuisisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dijalankan oleh Nazmi *et al.* (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Penelitian menggunakan 99 karyawan yang ada di perusahaan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian dijalankan oleh Leppa *et al.* (2021) untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada welcome cafe and resto Tomohon. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 20 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Welcome Cafe and Resto Tomohon.

Penelitian dijalankan oleh Sitopu *et al.* (2021) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja anggota tim baik secara parsial maupun simultan menggunakan metode kuantitatif dengan regresi. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Jernih Suksesindo. Jumlah sampel yang diteliti berjumlah 130 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang peneliti peroleh langsung dari sumbernya. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian dijalankan oleh Shinta dan Siagian (2020) untuk mengidentifikasi pengaruh variable komunikasi, disiplin kerja dan insentif dalam kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Analisis data menggunakan program software SPSS versi 21 Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 112 responden. Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Komunikasi adalah tahapan pengiriman informasi lewat perantara kepada pihak yang menerimanya secara langsung maupun tidak langsung, dalam memperbaiki serta membangun suatu hubungan yang baik serta menghindari kesalahpahaman serta pelanggaran pelanggaran antara sesama karyawan maupun individu (Tamba *et al.*, 2022). Komunikasi suatu proses dalam tindakan untuk dapat mengetahui suatu hal yang ingin disampaikan oleh seseorang kepada seseorang lainnya. Komunikasi merupakan suatu hasil yang dilakukan berdasarkan dari satu orang atau lebih sehingga memiliki tujuan manfaat yang tersampaikan (Nazmi *et al.*, 2022). Komunikasi dapat menghubungkan pesan langsung maupun tidak langsung untuk dapat mengetahui maksud dan tujuannya. Penelitian sejalan dengan penelitian (Zendrato & Gurusinga, 2022), (Utarindasari & Widianingsih, 2022) dan (Jahri & Jatmika, 2021) dengan hasil menyatakan komunikasi membawa pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

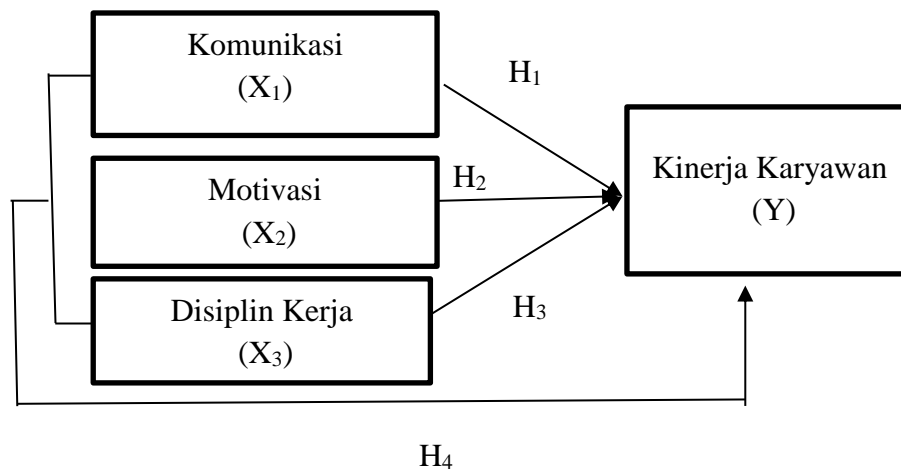
Motivasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu keterpaduan, perangsang yang paling mendasar dalam perwujudan, upaya yang kompleks dan berkesinambungan

untuk meningkatkan potensi yang melekat pada dirinya. Motivasi kerja adalah proses yang mengarahkan dan menopang kinerja (Sitopu *et al.*, 2021). Motivasi mendorong karyawan secara internal untuk membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu yang diberikan kepada karyawan. Penelitian sejalan dengan penelitian (Suhardi, 2019), (Sulila, 2019), (Prasetiyo *et al.*, 2021) dan (Tamba *et al.*, 2022) dengan hasil menyatakan motivasi membawa pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk taat seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Sitopu *et al.*, 2021). Disiplin kerja dikenal sebagai suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Disiplin juga merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri berupa tidak melakukan tindakan yang tidak pantas dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. Beberapa ahli berpendapat bahwa pengertian disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Penelitian sejalan dengan penelitian (Prasetiyo *et al.*, 2021), (Leppa *et al.*, 2021), (Sulila, 2019), (Sitopu *et al.*, 2021) dan (Agustriani *et al.*, 2022) dengan hasil menyatakan disiplin kerja membawa pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hubungan yang dijelaskan maka kerangka yang ada dapat dipaparkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir yang ada di atas dapat dihipoteskan menjadi empat, yaitu:

- H₁: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
- H₂: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
- H₃: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayan dan kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
- H₄: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah proses untuk menemukan pengetahuan yang menggunakan data dalam bentuk angka sebagai alat untuk menganalisis keterkaitan tentang apa yang ingin diketahui (Radjab & Jaman, 2017: 9). Desain penelitian merupakan penentu kualitas proses dan juga hasil dari sebuah penelitian. Maka dari itu, agar bisa menghasilkan penelitian yang baik, maka membutuhkan desain penelitian yang baik. Dalam membuat suatu penelitian, desain penelitian sangatlah penting. Desain penelitian adalah suatu pedoman untuk melakukan proses penelitian yang diantaranya adalah dalam menentukan sarana pengambilan data, penentuan sampel, pengumpulan data serta analisis data. Data yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan sekunder. Penelitian menggunakan data buku dan jurnal pendukung yang sejalan dengan penelitian yang akan dikaji, data yang disebut dikenal sebagai data sekunder. Data primernya yaitu data-data yang didapatkan dari pembagian kuesioner. Hasil data yang didapatkan akan dilakukan olah data dengan SPSS 25, kemudian data dirangkum menjadi bentuk tabel agar mudah dipahami dan dibaca.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian kuantitatif menjalankan penelitian dengan melakukan pengolahan data. Penelitian *Causal Comparative* adalah type penelitian dengan karakteristik masalah yang mencakup hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Peneliti melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul dan

juga menelusuri kembali mengenai fakta-fakta yang masuk akal sebagai faktor-faktor penyebabnya. Penelitian ini termasuk tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu peristiwa atau fakta (Radjab & Jaman, 2017: 29).

3.3 Lokas dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokas Penelitian

PT Nusa Jaya Indofast beralamat di JL. Gajah Mada, No.39-40, Komplek Indofast Blok D, Baloi satpam Batam, Sukajadi, Batam.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agt |
|-----------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Judul Penelitian | | | | | | |
| Tinjauan Pustaka | | | | | | |
| Susun Data | | | | | | |
| Buat Kuesioner | | | | | | |
| Sebar Kuesioner | | | | | | |
| Kumpulkan Hasil Kuesioner | | | | | | |
| Olah Data | | | | | | |
| Merangkum Data | | | | | | |
| Menarik Kesimpulan dan Saran Penelitian | | | | | | |

Sumber : Penulis (2022)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti (Radjab & Jaman, 2017: 99). Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah hasil data dari PT Nusa Jaya Indofast yang menyatakan terdiri dari 106 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi penelitian (Radjab & Jaman, 2017: 102). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian sampel

dilakukan apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasi hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel yang telah ditetapkan adalah teknik sampel jenuh dimana merupakan teknik pengambilan dimana menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu 106 responden.

3.5 Sumber Data

Dalam penelitian kuantitatif, data dapat dikumpulkan dari sumber primer maupun sekunder (Radjab & Jaman, 2017: 110). Data primer mengacu pada data-data yang sudah terkumpul secara langsung seperti eksperimen, pembagian kuesioner dan survei. Data sekunder ialah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua missal seperti sumber-sumber tertulis milik perpustakaan atau pemerintah seperti buku, jurnal dan dokumen perusahaan atau pemerintah lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian (Radjab & Jaman, 2017: 77). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu

1. Observasi
2. Wawancara
3. Angket
4. Studi dokumentasi
5. Studi literatur

3.7 Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independen

Terdapat beberapa variabel independen, yaitu:

1. Komunikasi

Komunikasi dikenal sebagai suatu cara yang digunakan untuk menyampaikan ide individu yang berupa informasi dan perintah serta petunjuk dari atasan perusahaan kepada karyawannya dengan niat membantu perusahaan mencapai apa yang diinginkannya (Utarindasari & Widianingsih, 2022). Komunikasi dikenal sebagai aksi yang dijalankan untuk menyampaikan informasi kepada pihak penerima dengan maksud dapat menjalin hubungan dengan pihak terkait. Komunikasi menjadi hal yang berperan bagi organisasi dapat berjalan baik. Indikator komunikasi pada penelitian ini dikutipkan dari panduan (Wasiman, 2018), yaitu:

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada sikap
- d. Hubungan yang makin baik
- e. Tindakan

2. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Motivasi ialah salah satu bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu

keterpaduan, perangsang yang paling mendasar dalam perwujudan, upaya yang kompleks dan berkesinambungan untuk meningkatkan potensi yang melekat pada dirinya. Motivasi kerja adalah proses yang mengarahkan dan menopang kinerja (Sitopu *et al.*, 2021). Terdapat beberapa indikator dalam pengukuran motivasi, yaitu (Prasetiyo *et al.*, 2021):

- a. Kebutuhan fisik, yaitu pemberian gaji, bonus, jaminan untuk makan, jaminan transportasi, dan juga fasilitas tempat tinggal, dan lain sebagainya
- b. Kebutuhan sosial, yaitu berinteraksi sesama individu yang lain yang berada didalam kelompok tersebut guna menciptakan penerimaan dalam proses dicintai dan mencintai.
- c. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, yaitu adanya penjaminan yang bersifat social berupa asuransi baik kecelakaan maupun kesehatan, jaminan pensiun, dan juga kebutuhan lainnya untuk mencapai keselamatan kerja.
- d. Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan, yaitu mencakup kebutuhan yang mendorong dalam menyerahkan semua kemampuan, kepandaian, potensi dan juga keterampilan yang dimiliki. Proses memenuhi bermaksud agar bisa diselenggarakan dalam perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan.
- e. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan yang dikenal dengan *value* yang didasarkan dalam kemampuan yang dimiliki yang

berupa kebutuhan dalam menghormati dan juga menghargai pemimpin dan rekan kerja terhadap kinerjanya.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku (Prasetyo *et al.*, 2021). Disiplin kerja memiliki lima indikator dalam pengukurannya. Indikator yang ada dapat berupa (Prasetyo *et al.*, 2021), yaitu:

- a. Ketepatan waktu, jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana, karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi, karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- d. Ketaatan terhadap aturan kantor, karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

3.7.2 Variabel Dependen

Kinerja karyawan adalah evaluasi kerja secara individu maupun kelompok di dalam suatu perusahaan agar bisa untuk melaksanakan tugas utama yang berlaku di dalam organisasi (Shinta & Siagian, 2020). Menurut (Silaen *et al.*, 2021: 6), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan serta persepsi dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

- b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

- c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan juga memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas yang lain.

- d. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

- e. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Rangkuman atas variabel independen dan dependen yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

| No | Variabel | Teori Dasar | Indikator |
|----|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Komunikasi | Komunikasi dikenal sebagai suatu cara yang digunakan untuk menyampaikan ide individu yang berupa informasi dan perintah serta petunjuk dari atasan perusahaan kepada karyawannya dengan niat membantu perusahaan mencapai apa yang diinginkannya (Utarindasari & Widianingsih, 2022) | Indikator komunikasi pada penelitian ini dikutipkan dari panduan (Wasiman, 2018), yaitu: <ol style="list-style-type: none"> Pemahaman Kesenangan Pengaruh pada sikap Hubungan yang makin baik Tindakan. |
| 2 | Motivasi | Motivasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu keterpaduan, perangsang yang paling mendasar dalam perwujudan, upaya yang kompleks dan berkesinambungan untuk meningkatkan potensi yang melekat pada dirinya. Motivasi kerja adalah proses yang mengarahkan dan menopang kinerja (Sitopu <i>et al.</i> , 2021). | Terdapat beberapa indikator dalam pengukuran motivasi, yaitu (Prasetyo <i>et al.</i> , 2021): <ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan fisik Kebutuhan sosial Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan Kebutuhan akan penghargaan |
| 3 | Disiplin kerja | Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku (Prasetyo <i>et al.</i> , 2021). | Disiplin kerja memiliki lima indikator dalam pengukurannya. Indikator yang ada dapat berupa (Prasetyo <i>et al.</i> , 2021), yaitu: <ol style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu Pemanfaatan sarana Tanggung jawab yang tinggi Ketaatan terhadap aturan kantor. |
| 4 | Kinerja karyawan | Kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi (Shinta & Siagian, 2020). | Menurut (Silaen <i>et al.</i> , 2021: 6), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> Kualitas Kerja Kuantitas Kerja |

- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Komitmen

Sumber: Penulis

3.8 Metode Analisis Data

Penelitian kuantitatif menjalankan pengolahan data. Pengolahan data yang dijalankan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 (*Statistical Package fo Social Sciences*) kemudian hasil dilakukan analisis data sesuai dengan metode yang ada, seperti:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik berfungsi mendeskripsikan terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan berlaku secara umum (Hamid et al., 2019: 48). Teknik Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala *likert* dan penentuan skala sesuai dengan kriteriannya. Rumus rentang skala yang ada yaitu:

Tabel 3.3 Rentang Skala

| Rentang Kategori Skor/Skala Kategori | Kriteria |
|---------------------------------------------|-------------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat tidak baik |
| 1,81 – 2,60 | Tidak baik |
| 2,61 – 3,40 | Cukup |
| 3,41 – 4,20 | Baik |
| 4,21 – 5,00 | Sangat baik |

Sumber: (Hamid et al., 2019: 55)

3.8.2 Uji Kualitas Data

Pengujian ini bermaksud agar bisa untuk melanjutkan penelitian lebih mendalam. Pengujian ini menggunakan kuesioner yang akan dijadikan sebagai alat

pengukuran. Uji yang akan dijalankan yaitu validitas dan realibilitas. Berikut uji validitas dan reliabilitas data yang dilakukan:

3.8.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan kecermatan atau ketepatan suatu instrumen dalam pengukuran. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, terdapat 2 validitas yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur jika item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (adanya kesamaan antara faktor satu dengan yang lain). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total itemr (Hamid et al., 2019: 27).

Adapun rumus *Pearson Product Moment* yang digunakan sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas

Sumber : (Hamid et al., 2019: 28)

Keterangan :

r = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh dari subyek dalam tiap item

Y = skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item

N = jumlah responden

Angka korelasi yang diperoleh secara statistik dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r. Bila r hitung > r tabel maka berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Sebaliknya, bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikuti sertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas, di antaranya yaitu metode tes ulang, formula *Flanagan*, *Cronbach's Alpha*, metode formula KR-20, KR-21, dan metode *Anova Hoyt*. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan. Pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* (α), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,6$ (Hamid et al., 2019: 30).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain uji histogram, uji *PP-Plot*, dan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Hamid et al., 2019: 75). Jika hasil yang diuji berdistribusi normal maka nilai signifikansi $> 0,05$ pada uji *Kolmogorov-Smirnov*. Ketika gambar histogram berbentuk lonceng dan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dalam uji *pp-plot* maka dinyatakan normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi jika dua atau lebih dari variabel eksogen memiliki korelasi atau hubungan yang sangat kuat. Sehingga pengaruh dari variabel-variabel tersebut sulit untuk dibedakan. Kriteria pengujian adalah nilai toleransi (TL) kurang dari atau sama dengan 0.1 ($VIF \leq 0.1$) atau VIF lebih besar dari atau sama dengan 10 ($VIF \geq 10$), diterima H_0 atau dikatakan terjadi multikolinieritas. Nilai VIF akan dilihat jalur substruktural 1 dan substruktural 2, sehingga akan ditentukan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak kedua jalur tersebut (Hamid et al., 2019: 101).

3.8.3.3 Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastitas bermaksud menguji variasi residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga variansi residual bersifat homoskedastisitas yaitu pengamatan antara satu dengan pengamatan yang lain sama untuk memberikan pendugaan model yang lebih akurat (Digdowiseiso, 2017: 108). Uji *glejser* merupakan metode pengujian yang dipilih sebagai metode pengukuran pengujian heterokedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Model Regresi Berganda adalah suatu pengembangan regresi berganda yang menggunakan dua variabel exogenous, yaitu X_1 dan X_2 dengan satu variabel endogenous Y (Hamid et al., 2019: 15).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.2 Uji Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y : Nilai prediksi variabel dependen

X_1, X_2 : Variabel independent

b_1, b_2 : Koefisien regresi

a : Konstanta persamaan regresi

3.8.4.2 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah uji yang memberikan penggambaran besaran perubahan yang dialami pada variabel dependen ketika terjadi perubahan pada variabel independen dan variasi yang bisa terjadi pada variabel dependen dari banyaknya variasi variabel independen yang mungkin terjadi (Hamid et al., 2019: 142).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t

Uji t adalah uji yang biasa digunakan jika peneliti ingin menguji beda mean dari dua kelompok sampel. Tujuannya adalah membandingkan rata-rata dari dua kelompok sampel yang tidak berhubungan satu dengan yang lain (Hamid et al., 2019: 144). Selain melalui kriteria tingkat signifikansi dalam menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak, juga bisa melalui kriteria dengan melihat t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

- a. Jika hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- b. Jika hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

3.9.2 Uji F

Uji ini memiliki nama yang samaran yaitu pengujian simultan yang bertujuan untuk memberikan suatu gambaran hubungan variabel bebas terhadap terikat secara bersama-sama (Hamid et al., 2019: 147). Selain melalui kriteria tingkat signifikansi dalam menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak, juga bisa melalui kriteria dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} yaitu sebagai berikut:

- a. Jika hasil $F_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Jika hasil $F_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.



Universitas Putera Batam