

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT GRAHA AUTO PLUS BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Mediana
190910114**

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

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT GRAHA AUTO PLUS BATAM**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana



Oleh :
Mediana
190910114

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Mediana
NPM : 190910114
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang dibuat oleh saya dengan judul :

“Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam” adalah hasil karya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah ataupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka. Jika pernyataan di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana akademik yang salah peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 10 Desember 2022

Yang membuat pernyataan



Mediana

190910114

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT GRAHA AUTO PLUS BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar sarjana

**Oleh :
Mediana
190910114**

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

Batam, 27 Januari 2023



**M.Khoiri, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Dalam era sekarang ini setiap perusahaan memiliki bagian penting dalam menjalankan visi dan misi, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Maka agar tercapainya tujuan perusahaan, setiap perusahaan harus menggerakkan para karyawan supaya kinerja karyawan semakin maju dan terus berkembang. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk meneliti seberapa berpengaruh faktor dari Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam. Sampel yang digunakan sebanyak 106 responden dari karyawan PT Graha Auto Plus Batam. Hasil penelitian mempresentasikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan, t hitung memiliki nilai sebesar 4,033 dan nilai signifikan dari variabel komunikasi 0,001. Disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, t hitung sebesar 4,589 dan nilai signifikan dari variabel disiplin 0,001. Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, t hitung sebesar 2,400 dan nilai signifikan 0,018 sehingga disimpulkan bahwa komunikasi memberi pengaruh positif dan signifikan, Disiplin memberi pengaruh positif dan signifikan dan Motivasi Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan dan secara bersamaan komunikasi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus Batam

Kata kunci : Komunikasi, Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

In today's era, every company has an important part in carrying out its vision and mission, namely Human Resources (HR). So that the goal is achieved, every company must move its employees so that employee performance will progress and the company will continue to grow. This study aims to examine how far the influencing factors are from Communication, Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at PT Graha Auto Plus Batam. The sample used was 106 respondents from employees of PT Graha Auto Plus Batam. The results showed that communication has a positive significant effect on employee performance, t count has a value of 4.033 and the significant value of the communication variable is 0.001. Work Discipline Has a positive significance on employee performance, the t count is 4.589 and the significant value of the discipline variable is 0.001. While Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance, the t count is 2.400 and a significant value of 0.018 so which means that communication has a positive and significant influence, Discipline has a positive and significant influence and Work Motivation has a positive and significant influence and simultaneously communication, discipline and work motivation significant on the performance of employees of PT Graha Auto Plus Batam.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak. Demikian, penulis menyampaikan ucapan terimakasih banyak 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;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi;
4. Bapak M.Khoiri, S.Pd., M.Pd. Selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang tua tercinta. Terima kasih atas segala doa, dukungan dan harapan kepada Penulis;

7. Seluruh Rekan Kerja PT Graha Auto Plus Batam yang telah bekerja sama dalam membantu pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora dan Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama, bantuan dan dorongannya dalam aktivitas belajar penulis

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan mencurahkan hidayah serta taufik-Nya , Amin.

Batam, 10 Desember 2022



Mediana

190910114



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
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 Teoritis.....	8
1.6.2 Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Komunikasi.....	10
2.1.2 Disiplin Kerja	12
2.1.3 Motivasi Kerja	13
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran	20
2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.3.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.4 Kerangka Konseptual.....	21
2.5 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Sifat Penelitian.....	22
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	22

3.3.1	Lokasi Penelitian	22
3.3.2	Periode Penelitian	23
3.4	Operasional Variabel	23
3.4.1	Variabel Bebas (Variabel Independen).....	24
3.4.2	Variabel Terikat (Variabel Dependen)	24
3.5	Populasi dan Sampel.....	26
3.5.1	Populasi	26
3.5.2	Sampel	26
3.6	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6.1	Sumber Data	26
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data	27
3.7	Metode Analisis Data	27
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	27
3.7.2	Uji Kualitas Data	28
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	29
3.7.4	Uji Pengaruh	31
3.7.5	Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		34
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		34
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	34
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	36
4.3.1	Komunikasi (X1)	36
4.3.2	Disiplin (X2).....	37
4.3.3	Motivasi Kerja (X3).....	38
4.3.4	Kinerja Karyawan(Y)	39
4.4	Analisis Data.....	39
4.4.1	Uji Instrumen	39
4.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	41
4.5	Uji Pengaruh	45
4.5.1	Uji Analisis Linear Berganda	45
4.5.2	Uji Koefisien Determinasi R ²	46
4.6	Pengujian Hipotesis	46
4.6.1	Uji T (Uji Parsial)	46
4.6.2	Uji F.....	47
4.7	Pembahasan	48
4.7.1	Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan.....	48
4.7.2	Pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan	48
4.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan	49

4.7.4 Pengaruh Komunikasi (X1), Disiplin (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan	49
4.8 Implikasi Hasil Penelitian.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran.....	52
KUESIONER.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Histogram	42
Gambar 4.2 Normal P-Plot.....	42

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan.....	4
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Pada PT Graha Auto Plus	5
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	18
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	23
Tabel 3. 2 Definisi Variabel Operasional Penelitian.....	25
Tabel 3. 3 Skala Likert	27
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	35
Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden.....	36
Tabel 4. 4 Hasil Kuesioner Mengenai Komunikasi	36
Tabel 4. 5 Hasil Kuesioner Mengenai Disiplin	37
Tabel 4. 6 Hasil Kuesioner Mengenai Motivasi Kerja.....	38
Tabel 4. 7 Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas	40
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas	41
Tabel 4.10 Uji Multikoloniaritas	44
Tabel 4.11 Uji Gletser	44
Tabel 4.12 Uji Analisis Linear Berganda.....	45
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi.....	46
Tabel 4.14 Uji t.....	47
Tabel 4.15 Uji f	47

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	28
Rumus 3. 2 Uji Validitas Data	28
Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas Data.....	29
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda	31
Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi (R^2).....	32
Rumus 3. 6 Uji T (Uji Parsial)	32
Rumus 3. 7 Uji F (Uji Simultan).....	33



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memainkan bagian peran penting saat menjalankan tugas visi dan misi. Hal yang terpenting disini yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai kunci pokok yang perlu pedulikan, dan juga memiliki banyak sekali peran dalam organisasi.

Manusia bisa menentukan berhasil tidaknya perusahaan itu, karena dengan memiliki kemampuan dan keahlian maka bisa capai tujuan. Manajemen SDM disebut perencanaan, pengorganisasi, pengkordinasi, pelaksana, pengawasan, pengembangan, dan pengintegrasikan untuk mencapai tujuan organisasi (Leppa et al., 2021). Maka dalam penelitian ini akan berfokus ke pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi kerja. Jika hal itu bisa sesuai dan lancar, semakin meningkat dan menjadi baik kinerja para karyawan di perusahaan.

Kinerja yaitu hasil yang dikerjakan oleh manusia baik kuantitas atau kualitas yang dikerjakan tugas sesuai kemampuan, pengalaman, dan keahlian (Suryani, 2019). Jadi tanggung jawab berupa sasaran, target dan aturan. Jika kinerja semakin meningkat dan sesuai dengan standar organisasi maka akan mendukung tercapainya tujuan.

Faktor pertama pengaruh kinerja karyawan yaitu komunikasi, karena dalam kehidupan sehari-hari kita pasti harus ada berkomunikasi, yang dimaksud seperti adanya saling berinteraksi dan berbagi informasi. komunikasi sebagai proses operasi menyampaikan berita atau informasi yang memiliki arti dari satu ke pihak lainnya untuk mendapatkan hasil saling pengertian (Haryadi et al., 2022). Dengan adanya komunikasi maka kita juga akan saling terhubung dengan yang lain, dan bisa mengetahui apa maksud dari orang lain. Jika komunikasi bisa berjalan dengan lancar antara pemimpin dan anggota maka dapat menciptakan hasil yang lebih maksimal, begitu juga dengan antar rekan kerja akan menciptakan hubungan dan kerja sama yang baik.

Selain dengan adanya komunikasi, faktor lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin. Disiplin yaitu suatu sikap hormat dalam diri karyawan terdapat peraturan yang ditetapkan oleh organisasi (Kosasih, 2021). Peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, bertujuan untuk membuat hubungan antara perusahaan dan karyawan menjadi harmonis, membuat karyawan semakin loyal kepada pekerjaan mereka, menjunjung keadilan dalam internal perusahaan, meningkatkan kinerja dan kualitas menjadi lebih baik. Sehingga perusahaan harus ada pengawasan dalam sikap-sikap karyawan pada saat kerja, jika tidak sesuai aturan ataupun hal-hal dapat merugikan perusahaan maka akan diberikan hukuman atau sanksi kepada yang terkait.

Kinerja berhubungan dengan adanya motivasi kerja. Motivasi yaitu dari diri sendiri untuk melakukan suatu hal, bisa disebut faktor dorongan yang mengubah sikap

seseorang (Haryadi et al., 2022). Memberikan motivasi bisa dilakukan dengan atasan yang memberikan dorongan, seperti memberikan pengarahan, pelatihan, memberikan tunjangan, penghargaan ataupun komisi untuk memotivasi para karyawan.

Jika setiap karyawan termotivasi, mereka akan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan, Jika sebaliknya bawahan tidak dapat termotivasi bisa berakibat kinerja kerja jadi turun karena dapat menghambat pekerjaan dan segalanya menjadi bermasalah dan berantakan. Karyawan yang bekerja dengan baik dan sesuai standar organisasi maka berakibat positif juga pada organisasi. Hal ini anggota organisasi adalah faktor utama yang menentukan lancar atau gagal suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka kinerja setiap karyawan harus di perhatikan dengan saksama agar bisa tercapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Graha Auto Plus dengan berlokasi di Komplek Rafflesia Blok G No 2, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. PT Graha Auto Plus bangun ditahun 2003 dalam bidang jual beli dan perkreditan motor. PT Graha Auto Plus juga ada menjalin kerja sama dengan beberapa Bank Perkreditan Rakyat seperti BPR Majesty Golden Raya, BPR Artha Prima, dan juga BPR Manggala. Saat ini total karyawan di PT Graha Auto Plus ada sebanyak 106 orang.

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan

NO	DIVISI	JUMLAH
1	Direktur	1
2	Manajer	2
3	HRD	3
4	<i>Accounting</i>	6
5	<i>Head Collector</i>	1
6	<i>Head Surveyor</i>	1
6	<i>Collector</i>	16
7	<i>Surveyor</i>	13
8	<i>Marketing</i>	20
9	<i>Customer Service</i>	14
10	Admin STNK	6
11	Admin Operasional	12
12	Kasir	6
13	Supir	2
14	<i>Purchasing</i>	3
TOTAL		106

Sumber : HRD PT Graha Auto Plus profil perusahaan, 2022

Berdasarkan observasi yang dilakukan, karyawan di PT Graha Auto Plus terlihat masih kurang kinerja karyawannya, dikarenakan ada beberapa kendala sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa kendala, seperti kurangnya memahami informasi yang disampaikan oleh atasan dengan bawahan sehingga menimbulkan kesalahpahaman dan juga terjadinya kesalahpahaman dengan konsumen, dikarenakan kurangnya informasi dari antar rekan kerja sehingga terjadinya *lost communication*. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi dan kurang memahami apa yang telah disampaikan sehingga bisa terjadi kesalahpahaman dan menghambat proses kerja dalam perusahaan.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Pada PT Graha Auto Plus
periode Januari 2022 – Juni 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase Keterlambatan	Karyawan Hadir	Persentase Kehadiran
Januari	106	22	20,75%	78	73,58%
Februari	106	27	25,47%	79	74,52%
Maret	106	33	31,13%	72	67,92%
April	106	25	23,58%	81	76,41%
Mei	106	34	32,07%	74	69,81%
Juni	106	39	36,79%	88	83,01%

Berdasarkan tabel di atas, persentase data absensi karyawan PT Graha Auto Plus pada bulan Januari yaitu 20,75% dengan sebanyak 22 orang. Kemudian pada bulan Februari sebesar 25,47% adanya peningkatan dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 27 orang. Pada bulan maret semakin meningkat sebesar 31,13% yaitu 33 orang. Tetapi di bulan April adanya penurunan menjadi 23,58% atau 25 orang. Lalu bulan-bulan berikutnya terus meningkat drastis, meningkat sebesar 32,07% atau 34 orang di bulan Mei dan bulan Juni meningkat sebanyak 4,72% menjadi 36,79% atau 39 orang yang terlambat.

Dapat dilihat, dalam hal ini PT Graha Auto Plus masih menghadapi kendala dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan Januari 2022 hingga Juni 2022 terjadinya kuantitas keterlambatan para karyawan yang termasuk sepadan dari bulan ke bulan berikutnya. Selain dari keterlambatan karyawan, ada beberapa kendala lain seperti kurangnya tanggung jawab, adanya alpha, dan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Hal ini terjadi karena kurangnya mematuhi dan menaati aturan yang ada

sehingga sistem kerja akan menjadi kacau dan berantakan sehingga akan menghambat pekerjaan.

Selain komunikasi dan disiplin, juga ada pengaruh motivasi kerja. Terdapat beberapa kendala, seperti kurang motivasi saat bekerja, yang dikarenakan tekanan kerja yang diberikan oleh atasan dan juga gaji atau komisi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dikerjakan sehingga mempengaruhi kinerja.

Sesuai dengan yang disampaikan di latar belakang, peneliti tertarik meneliti terkait kinerja karyawan berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT GRAHA AUTO PLUS BATAM”** .

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai penjelasan diatas, identifikasi masalah yaitu :

- a. Komunikasi antar atasan bawahan dan rekan kerja belum maksimal sehingga mengakibatkan kesalahpahaman yang mempengaruhi konsumen
- b. Disiplin kerja yang menurun
- c. Gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan adanya tekanan dari atasan
- d. Motivasi menurun sehingga mempengaruhi kinerja

1.3 Batasan Masalah

Supaya Penjelasan sesuai topik dan tidak tersebar luaskan, peneliti batasi masalah studi dan hanya fokus ke objek yaitu komunikasi, disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dilatar belakang, rumusan masalah yaitu :

1. Apakah komunikasi pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus ?
2. Apakah disiplin kerja pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus ?
3. Apakah motivasi kerja pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus ?
4. Apakah komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja pengaruh secara simultan dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti yaitu :

1. Mengetahui pengaruh komunikasi pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus
2. Mengetahui pengaruh disiplin pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus
4. Mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus

1.6 Manfaat Penelitian

Berharap peneliti ini bisa bermanfaat pada pembaca secara teoritis dan praktis

1.6.1 Teoritis

- a. Mengharapkan bisa memperluas pengembangan pengetahuan dan teori untuk lebih memahami tentang komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja di perusahaan
- b. Mengharapkan penelitian ini bisa sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang memiliki kaitan terhadap komunikasi, disiplin, motivasi kerja

1.6.2 Praktis

- a. Bagi peneliti

Memberi kesempatan dalam mempraktekkan kembali teori dan pengetahuan kepada penulis terhadap masalah yang ada pada perusahaan.

- b. Bagi PT Graha Auto Plus

Penelitian ini bisa sebagai masukkan dan menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat belajar dari kesalahan yang tidak diketahui oleh perusahaan. Sehingga perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja

c. Bagi Universitas Putera Batam

Berharap peneliti ini sebagai penambahan pengetahuan dalam materi tentang manajemen SDM tentang komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi yaitu suatu tindakan kirim terima pesan antara dua orang atau lebih (Haryadi et al., 2022). Komunikasi yaitu munculnya ide atau sumber dari satu atau lebih dengan arti bisa bertukar pengertian mereka (Leppa et al., 2021). Komunikasi juga di artikan sebagai proses pertukaran informasi antar individu dengan symbol, sinyal dan Tindakan (Suryani, 2019). Bisa diartikan komunikasi disebut tukar pesan dari satu orang ke lainnya dan bisa melalui berbagai media seperti pesan tertulis dan juga secara langsung.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Adanya faktor pengaruh komunikasi dari Kesrianti et al., (2018) :

- a. Persepsi
- b. Nilai
- c. Emosi
- d. Latar belakang
- e. Peran

f. Pengetahuan

g. Hubungan

2.1.1.3 Indikator Komunikasi

Terdapat indikator komunikasi dari Shinta & Siagian (2020) :

a. Persepsi

Membantu dalam memahami dan mengetahui apa yang ingin disampaikan, dan persepsi adalah inti dari komunikasi.

b. Ketepatan

Informasi atau pesan yang disampaikan dari pengirim ke penerima, jika kurang tepat adanya perbedaan arti maka dinamakan gangguan distorsi.

c. Kredibilitas

Sebuah tingkatan komunikasi, apakah informasi yang disampaikan sesuai dan bisa di percaya atau tidak

d. Pengendalian

Mengendalikan agar tidak terjadinya penyimpangan dalam komunikasi, dan tetap sesuai dari tujuan yang sudah direncanakan

e. Keharmonisan

Terbentuknya suatu hubungan positif dan membangun

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yaitu kemampuan seseorang dalam menaati aturan yang dibuat dan tidak melanggarnya (Loy & Khoiri, 2022). Disiplin yaitu sikap seorang karyawan dalam perusahaan untuk selalu mematuhi, menghormati dan menghargai peraturan yang berlaku (Kosasih, 2021). Bertanggung jawab dengan tugas yang diperoleh termasuk dalam disiplin, maka bisa menjadi pendorong seseorang dalam semangat bekerja dan juga tercapainya tujuan perusahaan (Adhary et al., 2018). Bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah aturan yang dibuat harus di taati, dan jika melanggar harus menerima sanksi sesuai aturan.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya pengaruh disiplin dari Pranitasari & Khotimah (2021) :

- a. Besar kecil komisi atau kompensasi
- b. Adanya keteladanan dari pemimpin perusahaan
- c. Adanya peraturan yang sudah ditetapkan sebagai pegangan
- d. Dibuatkan pengawasan dalam perusahaan
- e. Sikap perhatian kepada karyawan
- f. Menciptakan kebiasaan baik

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adanya indikator disiplin kerja dari Kosasih (2021) :

a. Taat tepat waktu

Dapat dilihat dari jam pulang datang kerja dan waktu rehat apakah sudah mengikuti aturan yang ditetapkan.

b. Taat pada aturan

Dapat dilihat dari dasar seperti segi pakaian, dan juga mematuhi peraturan yang sudah di tetapkan

c. Taat dalam tingkah laku kerja

Dapat dilihat dari pekerjaannya, bertanggung jawab dan membangun hubungan saling kerja sama

d. Taat dalam peraturan lain

Dapat dilihat dari boleh dan tidak dilakukan di perusahaan

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi yaitu keinginan muncul untuk mengerjakan tugas, dengan adanya motivasi maka akan semakin aktif dan kreatif dalam bekerja (Situmorang & Siagian, 2022). Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk mau mulai melakukan dan melaksanakan (Leppa et al., 2021). Motivasi juga diartikan sebagai dorongan dalam bekerja, seperti gaji yang tinggi, atasan yang mengayomi, lingkungan baik, fasilitas tercukupi dan teman kerja nyaman

(Loy & Khoiri, 2022). Bisa disimpulkan motivasi disebut dukungan dari diri sendiri untuk membuat sesuatu menjadi berhasil. Dalam motivasi bisa dilakukan dari atasan ke bawahannya untuk menyemangati, bisa juga dari bonus dan tunjangan agar meningkatnya kinerja sehingga akan termotivasi untuk bekerja. Bentuk motivasi bisa dari dalam juga dari luar diri, contoh dari dalam seperti adanya kepuasan kerja, prestasi kerja, kebutuhan dan keinginan. Sedangkan contoh dari luar seperti Lingkungan kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adanya pengaruh motivasi kerja dari Saputra & Rotua Turnip (2018) :

a. Promosi

Perkembangan karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti tanggung jawab tinggi, tingkat jabatan, kemampuan berkualitas dan hasil yang lebih tinggi

b. Prestasi kerja

Karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sangat baik dan memuaskan sehingga mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi di masa mendatang

c. Penghargaan

Karyawan menjalankan hasil pekerjaan dengan baik, akan diberikan penghargaan seperti bonus untuk meningkatkan kinerja

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab yang dimiliki karyawan saat melakukan tugas yang diberi dari atasan berdasarkan keahliannya.

e. Pengakuan

Atas keahlian kerja yang terus meningkat, perusahaan harus memberikan kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan dengan baik

f. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan juga dapat memotivasi karyawan, karena memiliki rasa bangga telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator motivasi kerja dari Loy & Khoiri (2022) :

a. Keperluan fisik

Adanya kebutuhan yang ingin dicapai untuk kelangsungan hidup, seperti makanan, air, oksigen.

b. Keamanan

Kebutuhan akan rasa aman, adanya perlindungan pekerjaan dan terlindung dari ancaman

c. Sosial

Adanya membentuk suatu hubungan antar satu sama lain menjalin interaksi dan persahabatan yang harmonis

d. Penghargaan

Adanya suatu pencapaian hasil atau prestasi yang telah dicapai, sehingga mendapatkan pengakuan dan apresiasi.

e. Aktualisasi diri

Adanya keinginan untuk semakin menambah keahlian agar pengalaman dan potensi bertambah.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu berupa kualitas dan kuantitas (Suryani, 2019). Kinerja yaitu hal yang dilakukan oleh perorang atau kelompok, berdasarkan tanggung jawab dan aturan yang diberi dalam capai tujuan menggunakan keahlian, kemampuan, ketekunan (Kosasih, 2021). Kinerja disebut manusia mengerjakan tugas yang diberi berdasarkan kemampuan, pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu (Pranata & Purbasari, 2021). Bisa diartikan kinerja karyawan yaitu bentuk pekerjaan seseorang yang sudah dilakukan sesuai tanggung jawab dan kewajiban yang dipercayakan.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh kinerja karyawan dari Loy & Khoiri (2022) :

a. Faktor keahlian

Terdapat keahlian karyawan, maka akan lebih baik jika karyawan di tetapkan sesuai keahlian supaya hasil kerjanya bisa meningkat dan efisien.

b. Faktor motivasi

Terdiri perilaku seseorang saat bekerja, dengan adanya motivasi maka dapat mengerakkan karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk tercapai.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adanya indikator kinerja karyawan dari Adhary et al., (2018) :

a. Kuantitas

Hasil dan pencapaian kerja seorang karyawan yang dilakukan dengan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab

b. Kualitas

Ketaatan karyawan dalam mematuhi aturan seperti disiplin

c. Keandalan

Keahlian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dalam pelayanan dan ketepatan sesuai yang telah diberikan

d. Kehadiran

Karyawan selalu masuk tiap hari dan tepat waktu

e. Kemampuan bekerja sama

Saling membangun hubungan dan kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas

2.2 Penelitian Terdahulu

Adanya variabel yang berhubungan sesuai peneliti ini :

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Alat Analisa	Hasil dan Peneliti
1	(Manikotama et al., 2019)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi	<i>Structural Equation Model</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi pengaruh positif dan signifikansi pada kinerja karyawan Pt Satu Visi Edukasi 2. Lingkungan kerja pengaruh negatif dan signifikansi pada motivasi PT Satu Visi Edukasi 3. Kepemimpinan pengaruh positif dan tidak signifikansi pada motivasi PT Satu Visi Edukasi
2	(Suryani, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja non fisik pengaruh positif dan signifikansi pada kinerja karyawan PT. Bangkit Maju Bersama 2. Komunikasi pengaruh positif dan signifikansi pada kinerja karyawan PT. Bangkit Maju Bersama 3. Lingkungan kerja non fisik dan komunikasi pengaruh positif dan signifikansi pada kinerja karyawan PT. Bangkit Maju Bersama
3	(Syafitri & Wasiman, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo di Kota Batam	Analisis regresi linear dan Koefisien determinasi (R ²)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin pengaruh positif dan signifikansi pada kinerja karyawan PT Djitoe Mesindo 2. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikansi pada kinerja karyawan PT DJitoe Mesindo 3. Disiplin dan Motivasi kerja pengaruh bersama secara signifikansi pada kinerja karyawan PT Djitoe Mesindo
4	(Leppa et al., 2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada <i>Welcome Café</i>	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi pengaruh positif dan signifikansi pada kinerja karyawan <i>Welcome Café And Resto Tomohon</i> 2. Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikansi pada kinerja karyawan <i>Welcome Café And Resto Tomohon</i>

		<i>And Resto Tomohon</i>		3. Komunikasi kerja pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Welcome Café And Resto Tomohon
5	(Pranata & Purbasari, 2021)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. X 2. Kompensasi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. X 3. Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. X 4. Motivasi tidak signifikan pada kinerja karyawan PT. X
6	(Kosasih, 2021)	Analisis Pengaruh antara Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Sejati Karya Perkasa Medan	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Sejati Karya Perkasa Medan 2. Kompensasi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Sejati Karya Perkasa Medan 3. Budaya organisasi positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Sejati Karya Perkasa Medan
7	(Loy & Khoiri, 2022)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT Dirga Satria Pratama	Analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R ²)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Dirga Satria Pratama 2. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Dirga Satria Pratama 3. Disiplin dan Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Dirga Satria Pratama
8	(Haryadi et al., 2022)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh signifikan antar komunikasi dan motivasi pada kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi

9	(Sadat et al., 2020)	Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Gas Negara kantor cabang Palembang 2. Motivasi pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Gas Negara Kantor cabang Palembang
---	----------------------	---	--	--

Sumber : Peneliti,2023

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti terdahulu diteliti pada Leppa et al., (2021), dalam peneliti menunjukkan Komunikasi kerja signifikansi dan positif dengan kinerja karyawan Welcome Café And Resto Tomohon. Semakin baik ikatan dan komunikasi yang dilakukan atasan dan bawahan, kinerja karyawan juga terus meningkat.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

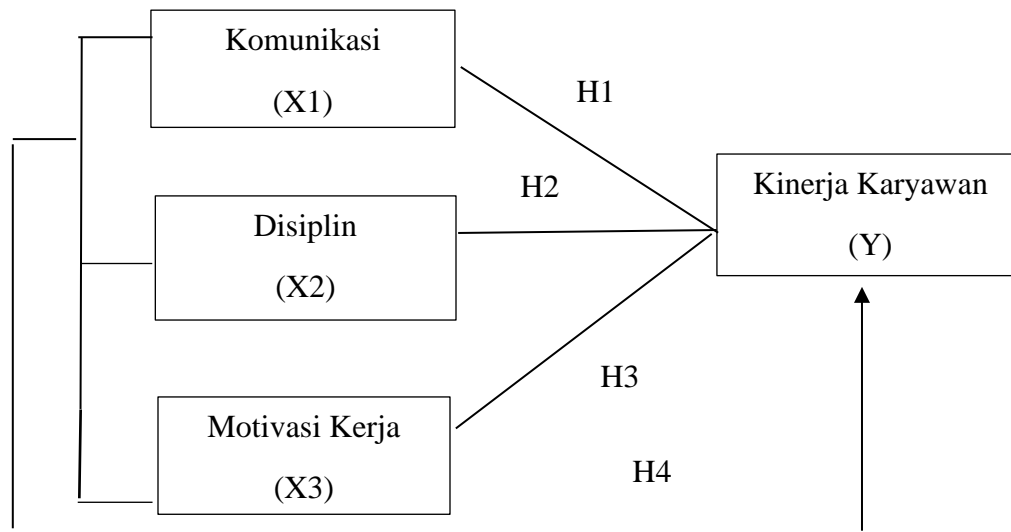
Peneliti terdahulu dilakukan pada Kosasih (2021), dalam penelitian menunjukkan Disiplin pengaruh signifikansi dan positif kinerja karyawan PT Sejati Karya Perkasa Medan. Jika bisa menjalankan disiplin dengan menaati peraturan perusahaan, pastinya semua akan menjadi lebih lancar, teratur, dan baik, sehingga kinerja juga akan naik.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti terdahulu diteliti oleh Syafitri & Wasiman (2020), dalam peneliti menunjukkan Motivasi kerja dampak positif dengan kinerja karyawan PT Djitoe Mesindo Batam. Karyawan terdapat tekanan akan mempunyai tanggung jawab yang

besar dalam meningkatkan kinerja, selain itu karyawan juga ingin menampilkan keahlian dan kemampuannya untuk mencapai hasil yang memuaskan.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Ada beberapa hipotesis yang diajukan, yaitu :

H1 : Diduga komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus.

H2 : Diduga disiplin mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus.

H3 : Diduga motivasi mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus.

H4 : Diduga komunikasi, disiplin, dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis peneliti deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif disebut peneliti penghasil penemuan yang didapatkan dari menggunakan proses statistik atau pengukuran (Ginting et al., 2019). Penelitian kuantitatif berfokus ke pengukuran realitas sosial. Melalui pertanyaan dapat menemukan kualitas terdapat kejadian dan mendirikan peneliti dengan numerik.

3.2 Sifat Penelitian

Peneliti ini yaitu deskriptif, menggambarkan objek khusus dan penjelasan hubungan pada sistematis fakta dan karakteristik populasi dengan cermat dan factual.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Peneliti PT Graha Auto Plus dengan berlokasi Jl. Engku Putri, Batam Centre, Komplek Rafflesia Blok G No 2, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia.

3.3.2 Periode Penelitian

Peneliti dilakukan di September 2022 hingga Februari 2023. Untuk mengetahui proses peneliti dilakukan enam bulan, jadwal peneliti bisa dilihat dibawah ini :

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun / Pertemuan ke - / Bulan													
	2022									2023				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Sep	Okt	Okt	Okt	Okt	Okt	Nov	Nov	Des	Des	Des	Jan	Jan	Jan
Perancangan	■													
Studi Pustaka		■	■											
Menentukan Metode Penelitian				■										
Penyusunan Kuesioner					■	■	■							
Penyerahan Kuesioner								■	■	■				
Analisis Hasil Kuesioner										■	■	■	■	
Kesimpulan														■

Sumber : Peneliti, 2022

3.4 Operasional Variabel

Variabel penelitian mempunyai kualitas dan karakter pada objek dan subjek yang ditetapkan penelitian agar di pelajari lalu disimpulkan :

1. Komunikasi (X1), menjadikan karyawan untuk saling berkomunikasi dengan tepat dan jelas sehingga dapat membangun hubungan kerja sama yang baik dalam bekerja

2. Disiplin (X2), meningkatkan kedisiplinan, agar karyawan bisa menaati sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan, maka akan terciptanya tingkat sistematis yang baik saat bekerja
3. Motivasi kerja (X3), meningkat motivasi karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dalam internal ataupun eksternal
4. Kinerja karyawan (Y), hasil yang dikerjakan karyawan baik dari segi kuantitas atau kualitas

3.4.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas yaitu mengakibatkan munculnya variabel terikat (dependen) (Adhary et al., 2018). Variabel bebas di peneliti ini yaitu Komunikasi (X1), Disiplin (X2), Motivasi kerja (X3)

3.4.2 Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat yaitu terpengaruh dengan ada variabel bebas (independent) . Variabel ini di peneliti yaitu Kinerja karyawan

Tabel 3. 2 Definisi Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X.1)	pertukaran pesan satu pihak ke pihak lainnya, dengan melalui berbagai media seperti pesan tertulis dan juga secara langsung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi 2. Ketepatan 3. Kredibilitas 4. Pengendalian 5. Keharmonisan 	Likert
Disiplin (X.2)	Aturan yang dibuat harus ditaati, dan akan ada sanksi jika melanggarnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat tepat waktu 2. Taat pada Peraturan 3. Taat dalam tingkah laku kerja 4. Taat pada peraturan lain 	Likert
Motivasi (X.3)	Adanya dorongan atau dukungan agar seseorang melakukan pekerjaan untuk capai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	Likert
Kinerja Karyawan (Y.)	Hasil pekerjaan seseorang yang sudah dicapai baik dengan kuantitas atau kualitas untuk mencapai tujuan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama 	Likert

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi disebut general terdapat kualitas dan karakter pada objek dan subjek yang ditetapkan peneliti agar di pelajari lalu disimpulkan (Suryani, 2019). Populasi diambil sebanyak 106 responden dari karyawan PT Graha Auto Plus Batam

3.5.2 Sampel

Sampel terdapat subjek dalam populasi peneliti dan juga mewakili populasi secara representatif (Suryani, 2019). Menggunakan teknik pengambilan sampling dan Sampel jenuh dengan populasi 106 karyawan PT Graha Auto Plus Batam.

3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Memperoleh data dan melakukan peneliti, akan digunakan :

1. Sumber data primer

Data primer yaitu pengambilan dilakukan langsung dari peneliti (Suryani, 2019).

Peneliti ini, menggunakan cara :

a. Observasi

Teknik mengumpulkan data dengan pengamatan langsung dari menilai dan mencatat atas perilaku seseorang, objek benda, dan kejadian secara sistematis.

b. Kuesioner

Teknik mengumpulkan dengan membagikan soal agar mendapatkan informasi yang terkait dalam peneliti dari responden.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder yaitu pengambilan dengan tak langsung diberi ke peneliti seperti pihak lain ataupun catatan (Suryani, 2019).

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data yaitu observasi dan kuesioner *skala likert* . Observasi dilakukan pengamatan secara langsung di PT Graha Auto Plus dan Kuesioner dengan *google form* dibagikan kepada karyawan PT Graha Auto Plus Batam.

Tabel 3. 3 Skala Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	C	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Data Sekunder, 2022

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisa memperoleh data dilakukan mendapat simpulan dengan jangka jauh. Berikut rumus yang digunakan dalam analisis deskriptif, yaitu :

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

Rumus 3. 1 Rentang Skala

Sumber : Peneliti, 2022

Catatan :

n = Sampel

m = Totalan *alternative* nilai

3.7.2 Uji Kualitas Data

Memperoleh lalu dianalisa lagi data uji valid dan relia.

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu penghitung kegiatan penelitian seperti kuesioner. Menurut Suryani (2019), Kuesioner disebut valid jika soal yang ada dalam kuesioner bisa menunjukkan sesuatu yang akan diukur. Berikut rumus yang digunakan dalam mengukur uji validitas, yaitu :

$$r = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3. 2 Uji Validitas Data

Sumber : Peneliti, 2022

Catatan :

r = Koefisien korelasi

n = Sampel

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu menghitung sejauh mana hasil konsisten jika diukur ulang. Jika pertanyaan sudah mencukupi syarat uji validitas, maka baru bisa lanjut ke uji reliabilitas. Berikut rumus yang digunakan dalam mengukur uji reliabilitas, yaitu :

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s^2 1}{s^2 x} \right)$$

Rumus 3.3 Uji Reliabilitas Data

Sumber : Peneliti, 2022

Catatan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Total soal

$\sum si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu perolehan didapatkan apa sesuai data normal. Menurut Suryani (2019) dasar mengambil pilihan :

- a. Data ada disekitar dan mengikuti garis diagonal, termasuk distribusi normal
- b. Data berjarak jauh dan tidak mengikuti garis diagonal, tidak termasuk distribusi normal

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu penguji ada tidak kaitan antar variabel bebas (independent). Uji ini diketahui dengan *Variance Inflation Factor* (VIP) atau *Tolerance Value*, yaitu :

- a. Nilai *tolerance* lebih > 0.1 dan *variance inflation* (VIP) < 10 , disebut tidak termasuk multikolinearitas
- b. Nilai *tolerance* lebih < 0.1 dan *variance inflation* (VIP) > 10 , disebut termasuk multikolinearitas

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas disebut penguji regresi apa mempunyai variabel yang konstan atau residual dari satu ke pengamat lain (Suryani, 2019). Uji ini diketahui dengan grafik *scatter plot*, yaitu :

- a. Data tersebar tidak teratur dan tidak bentuk dalam *scatter plot* (naik turun, kelompok jdi satu), disebut tidak termasuk heteroskedastisitas
- b. Data tersebar teratur dan bentuk dalam *scatter plot* (naik turun, kelompok jdi satu), disebut termasuk heteroskedastisitas

3.7.4 Uji Pengaruh

3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda disebut menganalisis besar kaitan variabel independen berjumlah dua ataupun selebihnya. Mengetahui adanya pengaruh antar komunikasi, disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus Batam. Berikut rumus analisa :

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

Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda

Sumber : Peneliti, 2022

Catatan :

Y = Variabel dependen (Y)

X1 = Komunikasi

X2 = Disiplin

X3 = Motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien variabel independen

e = Variabel pengganggu

3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya dalam menjelaskan variabel independen. Rumus analisis koefisien determinasi, yaitu :

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber : Peneliti, 2022

Catatan :

R^2 = Koefisien determinasi

RSS = Jumlah kuadrat residu

TSS = Jumlah kuadrat total

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji T yaitu pengujian apa antar variabel X dan Y berpengaruh secara parsial pada variabel dependen. Rumus uji T, yaitu :

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

Rumus 3. 6 Uji T

Sumber : Peneliti, 2022

Catatan :

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Sampel

3.7.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu pengujian apa berpengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Rumus pengujian :

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

Rumus 3. 7 Uji F

Sumber : Peneliti, 2022

Catatan :

R^2 = Jumlah efek variabel X

n = Sampel

k = Variabel X



Universitas Putera Batam