

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT REMICON WIDYAPRIMA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Minarti  
190910187**

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

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT REMICON WIDYAPRIMA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Minarti  
190910187**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Minarti

NPM : 190910187

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA”**

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

Apabila ternyata 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



Minarti  
190910187

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT REMICON WIDYAPRIMA**

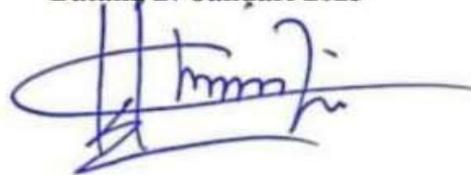
**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Minarti  
190910187**

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

**Batam, 27 Januari 2023**



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



## ABSTRAK

Penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan tujuan untuk menganalisis bagaimana komunikasi, disiplin kerja serta motivasi kerja dapat suatu pengaruh dengan secara parsial ataupun dengan cara simultan yang ditujukan kepada kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima. Jenis pada penelitian dapat menggunakan jenis penelitian yang merupakan metode penelitian kuantitatif, populasi yang dipergunakan merupakan karyawan office pada PT Remicon Widyaprima yang berjumlah 110 pekerja yang dapat menggunakan sebuah teknik penentuan besar sampel dengan nama *sampling* jenuh. Dalam meode analisis data dapat menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t dan uji f. Berdasarkan temuan penelitian terdapat hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan yang dapat disimpulkan dari hasil uji t yaitu  $4,157 > t$  tabel  $1,9826$ . Hasil tersebut menunjukkan nilai positif dan memiliki signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang dapat disimpulkan dari hasil uji t yaitu  $4,480 > t$  tabel  $1,9826$ . Hasil tersebut menunjukkan nilai positif dan memiliki signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dapat disimpulkan dari hasil uji t yaitu  $3,907 > t$  tabel  $1,9826$ . Hasil tersebut menunjukkan nilai positif dan memiliki signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan nilai positif dan memiliki signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil uji simultan menghasilkan dengan nilai  $112,249 > f$  tabel  $2,69$  yaitu skor positif dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Menurut temuan penelitian, komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima.

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

## **ABSTRACT**

*The research that has been done can provide the objective of analyzing how communication, work discipline and work motivation can be an influence partially or simultaneously aimed at the performance of employees at PT Remicon Widyaprima. This type of research can use this type of research which is a quantitative research method, the population used is office employees at PT Remicon Widyaprima, totaling 110 workers who can use a sample size determination technique called saturated sampling. In the data analysis method, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis (R<sup>2</sup>), t test and f test can be used. Based on the research findings, there is a relationship between communication and employee performance which can be concluded from the results of the t test, namely  $4.157 > t$  table 1.9826. These results show a positive value and have a significance of  $0.000 < 0.05$ . There is a relationship between work discipline and employee performance which can be concluded from the results of the t test, namely  $4.480 > t$  table 1.9826. These results show a positive value and have a significance of  $0.000 < 0.05$ . There is a relationship between work motivation and employee performance which can be concluded from the results of the t test, namely  $3.907 > t$  table 1.9826. These results show a positive value and have a significance of  $0.000 < 0.05$ . These results show a positive value and have a significance of  $0.001 < 0.05$ . Simultaneous test results yielded a value of  $112.249 > f$  table 2.69, namely a positive and significant score of  $0.000 < 0.05$ . According to research findings, communication, work discipline and work motivation as a whole have a positive and significant effect on employee performance at PT Remicon Widyaprima.*

**Keywords:** *Communication; Employee performance; Work Discipline; Work Motivation.*

## 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 M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Pihak responden karyawan PT REMICON WIDYAPRIMA yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayah dan Ibu penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
8. Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang senantiasa selalu membantu baik moral maupun materi, sehingga saya dapat melanjutkan penyusunan Skripsi 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, 27 Januari 2023



Minarti



---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Praktis .....	9
1.6.2 Manfaat Teoritis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Komunikasi .....	10
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi .....	10
2.1.1.2 Jenis-Jenis Komunikasi .....	11
2.1.1.3 Fungsi Komunikasi .....	13
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi .....	13
2.1.1.5 Indikator Komunikasi.....	14
2.1.2 Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja .....	18
2.1.3 Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi .....	19
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi .....	20
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja .....	20
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.1 Pengetian Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	22
2.2 Penelitian Terdahulu .....	23

2.3	Kerangka Pemikiran .....	26
2.3.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.4	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.4	Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	29
3.2	Sifat Penelitian .....	29
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian .....	30
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	30
3.3.2	Periode Penelitian.....	30
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	31
3.4.1	Variabel Independen (X) .....	31
3.4.2	Variabel Dependen (Y) .....	31
3.5	Populasi dan Sampel .....	32
3.5.1	Populasi .....	32
3.5.2	Teknik Penentuan Besar Sampel .....	32
3.6	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.6.1	Sumber Data .....	33
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.7	Metode Analisis Data .....	34
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	34
3.7.2	Uji Kualitas Data .....	35
3.7.2.1	Uji Validitas .....	35
3.7.2.2	Uji Reliabilitas.....	35
3.7.3	Uji Asumsi Klasik .....	36
3.7.3.1	Uji Normalitas .....	36
3.7.3.2	Uji Multikolinearitas .....	36
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	37
3.7.4	Uji Pengaruh.....	37
3.7.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	37
3.7.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	38
3.7.5	Uji Hipotesis.....	39
3.7.5.1	Uji t (Uji Parsial) .....	39
3.7.5.2	Uji f (simultan) .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	41
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	42
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
4.3	Deskripsi Jawaban Responden .....	44
4.3.1	Deskriptif Komunikasi (X1).....	44
4.3.2	Deskriptif Disiplin Kerja (X2) .....	45

4.3.3	Deskriptif Motivasi Kerja (X3) .....	45
4.3.4	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	46
4.4	Analisis Data .....	47
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	47
4.4.1.1	Uji Validitas .....	47
4.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	49
4.4.2	Uji Asumsi Klasik .....	49
4.4.2.1	Uji Normalitas .....	49
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas .....	51
4.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.4.3	Uji Pengaruh.....	53
4.4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	54
4.5	Uji Hipotesis.....	55
4.5.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	55
4.5.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F .....	56
4.6	Pembahasan.....	57
4.6.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	57
4.6.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.6.4	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.7	Implikasi Hasil Penelitian .....	59
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan.....	61
5.2	Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		63
<b>Lampiran 1.</b> Pendukung Penelitian		
<b>Lampiran 2.</b> Daftar Riwayat Hidup		
<b>Lampiran 3.</b> Surat Izin Penelitian		

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	27
<b>Gambar 4.1</b> Logo Perusahaan.....	41
<b>Gambar 4.2</b> Uji Normalitas Dengan Histogram .....	50
<b>Gambar 4.3</b> Uji Normalitas Dengan Grafik <i>Normal P-P Plot</i> .....	50
<b>Gambar 4.4</b> Uji Heteroskedastisitas .....	52

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Data Absensi Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA periode Januari 2022 – Juni 2022.....	5
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian.....	30
<b>Tabel 3.2</b> Operasional Variabel.....	31
<b>Tabel 3.3</b> <i>Skala Likert</i> .....	34
<b>Tabel 4.1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
<b>Tabel 4.2</b> Profil Responden Berdasarkan Usia.....	43
<b>Tabel 4.3</b> Profil Responden Lama Bekerja.....	43
<b>Tabel 4.4</b> Rentang Skala.....	44
<b>Tabel 4.5</b> Deskriptif Komunikasi .....	44
<b>Tabel 4.6</b> Deskriptif Disiplin Kerja .....	45
<b>Tabel 4.7</b> Deskriptif Motivasi Kerja.....	46
<b>Tabel 4.8</b> Deskriptif Kinerja Karyawan .....	46
<b>Tabel 4.9</b> Uji Validitas Komunikasi (X1) .....	47
<b>Tabel 4.10</b> Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	47
<b>Tabel 4.11</b> Uji Validitas Motivasi Kerja (X3).....	48
<b>Tabel 4.12</b> Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	48
<b>Tabel 4.13</b> Uji Reliabilitas.....	49
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	51
<b>Tabel 4.15</b> Uji Multikolinearitas .....	52
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	53
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji t (Parsial).....	55
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji f (Simultan).....	57

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	34
<b>Rumus 3.2</b> Uji Validitas Data .....	35
<b>Rumus 3.3</b> Uji Reliabilitas Data.....	36
<b>Rumus 3.4</b> Regresi Linear Berganda.....	38
<b>Rumus 3.5</b> Uji T .....	39
<b>Rumus 3.6</b> Uji F .....	40



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Ada banyak bagian yang bergerak dalam keberhasilan operasi lembaga atau organisasi mana pun. Berbagai institusi dan organisasi ada, masing-masing dengan tujuan dan sasaran uniknya sendiri. Faktor aspek yang sangat signifikan disini, terutama sumber daya manusia. Kemampuan perusahaan untuk mendapatkan hasil maksimal dari karyawannya dan membuat mereka tetap setia sebagian besar bergantung pada manajemen sumber daya manusia. Selain itu, mereka juga akan memiliki profesionalisme terbesar yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang menjadi isu vital dalam sebuah organisasi.

Setiap organisasi dan bisnis di luar sana akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan sia-sia bahwa ini akan menghasilkan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu, kinerja yang sejalan dengan standar organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang ideal.

Penjelasan yang disampaikan (Zendrato & Gurusinga, 2022) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pertukaran informasi dengan tujuan memfasilitasi pemahaman bersama. Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menguasai profesi apa pun. Tidaklah cukup bahwa komunikasi ada sebagai sarana untuk berinteraksi dengan orang-orang dalam hidup kita, komunikasi juga harus

sesuai atau tepat sasaran agar dapat berfungsi sesuai dengan petunjuk dan kondisi. Kinerja potensial seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa baik dia menerima dan menanggapi umpan balik dan dorongan yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Penjelasan yang disampaikan (Sumadhinata, 2018) disiplin adalah kemauan dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan dan peraturan organisasi, termasuk yang dinyatakan secara eksplisit dan yang dipahami secara implisit. Sementara itu, Rivai dalam (Ambarita *et al.*, 2018) menjelaskan bahwa pemimpin memanfaatkan hukuman sebagai sarana berkomunikasi dengan bawahannya guna menumbuhkan keinginan untuk mengubah perilaku dan sarana untuk melakukannya. Setiap karyawan memiliki standar ketepatan waktu dan efisiensi yang tinggi. Disiplin kerja memastikan bahwa seluruh sistem perusahaan berfungsi sebagaimana mestinya dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Tingkat output dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi. Salah satu tugas setiap karyawan adalah menjaga ketertiban dan disiplin di tempat kerja mereka.

Kinerja pada pekerjaan dapat sangat ditingkatkan dengan penggunaan disiplin. Hal ini juga bergantung pada apakah produktivitas perusahaan sesuai dengan harapan atau tidak. Akan ada dampak negatif pada produksi jika banyak pekerja tidak dihukum tepat waktu. Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui penggunaan motivasi. Kata latin *movere*, yang secara harfiah diterjemahkan menjadi penggerak, adalah istilah lain untuk inspirasi. Memiliki tujuan dalam pikiran adalah apa yang memberi makna pada ide apa pun; motivasi

adalah stimulan yang membuat kita ingin berusaha. Memotivasi karyawan menimbulkan kekhawatiran tentang bagaimana menginspirasi sikap bisa melakukan di tempat kerja (Rubiyanto, 2019). Hal ini diperlukan agar para pekerja mengerahkan upaya penuh mereka dalam mengejar tujuan organisasi.

Motivasi adalah cara atasan mempengaruhi proses karyawan untuk melakukan aktivitas dan melaksanakan tugas sejalan dengan tujuan yang ditetapkan oleh atasan dan perusahaan. Tindakan seseorang dimotivasi oleh dorongannya untuk berhasil. Untuk mencapai apa pun, mungkin perlu membuat seseorang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan (Supriandi & Simanjuntak, 2020).

Ketika pekerja terinspirasi, mereka lebih mungkin menggunakan waktu dan upaya yang diperlukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Di sisi lain, jika pekerja kurang motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, mereka akan gagal mencapai target dan memperlambat seluruh operasi. Pekerja reguler dan patuh yang telah mengikuti prosedur perusahaan akan berkontribusi pada laba. Di sini, pekerja adalah penentu utama apakah suatu bisnis mencapai tujuannya atau tidak. Oleh karena itu, penting bagi setiap pimpinan untuk memperhatikan kinerja setiap karyawan, karena penurunan kinerja karyawan akan berdampak pada bottom line perusahaan. Kinerja kelompok atau individu dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas output mereka, asalkan mereka memenuhi semua komitmen yang diperlukan dan menunjukkan kemampuan mereka sesuai dengan standar dan batasan yang ditetapkan oleh atasan mereka (Willson & Hikmah, 2020).

Dalam sebuah perusahaan salah satunya adalah PT REMICON WIDYAPRIMA juga dibutuhkan yang namanya sebuah komunikasi, kedisiplinan dan motivasi. Menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sangat penting untuk kinerja setiap pekerja.

Komunikasi dan sistem sensorik, khususnya pendengaran, terjalin erat. Untuk memahami apa yang disampaikan secara lisan, kita harus mampu mendengarkan lawan bicara dengan baik. Namun, jika pendengaran kita rusak, kita akan sulit memahami informasi yang diucapkan secara lisan.

Namun berdasarkan temuan observasi peneliti, terdapat beberapa hambatan komunikasi di PT Remicon Widyaprima, mulai dari rekan kerja hingga kontak dengan atasan. Hal ini terjadi karena beberapa prosedur terjadi untuk mendapatkan informasi. Ini adalah salah satu masalah yang menghambat proses kerja perusahaan.

Komunikasi yang terdapat pada PT Remicon Widyaprima terkesan kurang baik, karena terdapat perbedaan persepsi disetiap keputusan atau pendapat yang diberikan sesama rekan kerja. Komunikasi yang disampaikan terhadap sesama rekan kerja tidak disampaikan dengan tepat menimbulkan kesalahan persepsi misalnya perubahan kebijakan dari perusahaan mengenai aturan bekerja. Perubahan kebijakan perusahaan dianggap akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan karena penyampaian informasi yang diberikan oleh atasan tidak dengan komunikasi yang tepat.

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan setiap hari dipengaruhi oleh lebih dari sekedar jumlah pekerja di tempat kerja. Karena itu, manajemen terus memantau

keberadaan setiap orang, baik yang hadir, absen, tanpa keterangan (*alpa*), sakit, maupun cuti. Personel yang sakit diharuskan, berdasarkan kebijakan perusahaan, untuk menyerahkan Surat Keterangan Medis (MC) dari dokter atau rumah sakit yang disetujui oleh perusahaan. Sementara karyawan yang sedang cuti diharapkan untuk mengisi formulir cuti sebelum ketidakhadiran mereka dianggap tidak dapat dijelaskan (*Alpa*), mereka yang tidak melakukannya dapat dikenai tindakan disipliner.

Tingkat kehadiran di PT Remicon Widyaprima menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para karyawan. Permasalahannya pada disiplin kerja yang terjadi pada PT Remicon Widyaprima digambarkan pada data absensi karyawan PT Remicon Widyaprima untuk periode Januari 2022 – Juni 2022.

**Tabel 1.1** Data Absensi Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA periode Januari 2022 – Juni 2022

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Total Karyawan Terlambat (Individu)</b>
Januari	110	20
Februari	110	24
Maret	110	39
April	110	32
Mei	110	32
Juni	110	36

**Sumber :** *Human Resource PT REMICON WIDYAPRIMA, 2022*

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas, persentase pekerja terlambat yang dipekerjakan oleh PT Remicon Widyaprima selama periode Januari 2022 hingga Juni 2022 terbilang tinggi. Masalah keterlambatan dapat berdampak pada kinerja karyawan dan akan mempersulit organisasi untuk memenuhi tujuannya.

Maka dalam hal ini, dapat dilihat bahwa pada PT Remicon Widyaprima masih menghadapi kendala dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan Januari 2022 hingga Juni 2022 terjadinya kuantitas keterlambatan para karyawan yang hampir sepadan bulan ke bulan.

Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti telah menemukan bahwa motivasi kerja internal PT Remicon Widyaprima di bawah standar di samping komunikasi dan disiplin kerja yang di bawah standar. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dibantu oleh tenaga kerja yang bermotivasi tinggi. Untuk alasan sederhana bahwa pekerja yang bahagia adalah pekerja yang lebih produktif, dan pekerja yang bahagia sangat penting untuk kesuksesan bisnis apa pun. Sebaliknya, jika produktivitas turun, organisasi akan berjuang untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan dari semua ukuran berusaha terus menerus untuk meningkatkan output pekerja di setiap level. Ini hanya dapat dicapai jika masing-masing dan setiap pekerja perusahaan cukup terinspirasi untuk melakukan upaya terbaik mereka dalam pekerjaan mereka. Selain itu, dipasangkan dengan riwayat pekerjaan yang unik untuk setiap individu, yang menciptakan korelasi yang kuat dengan upaya untuk meningkatkan *output*.

Motivasi kerja yang terdapat pada PT Remicon Widyaprima dikatakan belum maksimal dikarenakan tidak adanya sebuah reward dari perusahaan kepada setiap karyawannya seperti misalnya pemberian bonus kerja, penghargaan ataupun sebuah jabatan yang layak didapatkan oleh setiap karyawan berdasarkan kemampuan masing – masing karyawan. Kurangnya wewenang untuk mengambil

keputusan setiap karyawan pada PT Remicon Widyaprima juga menjadi salah satu alasan mengapa motivasi kerja dikatakan belum maksimal karena alasan ini, sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan sangat besar.

Peneliti tertarik untuk meneliti topik ini lebih lanjut didasarkan pada informasi latar belakang yang telah diberikan sehingga dapat diberikan dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini dapat meliputi beberapa yang dijelaskan dibawah ini:

1. Terjalannya komunikasi yang kurang baik antara pemimpin dan karyawan, sehingga menimbulkan kesalahpahaman kerja sesama karyawan.
2. Disiplin kerja karyawan yang cukup menurun.
3. Motivasi karyawan di PT REMICON WIDYAPRIMA yang rendah.
4. Kinerja karyawan di PT REMICON WIDYAPRIMA dapat dikatakan masih belum maksimal.

## **1.3 Batasan Masalah**

Pada penelitian yang dilakukan agar permasalahan tidak terlalu luas sehingga peneliti dapat membatasi masalah seperti dijelaskan berikut:

1. Seluruh karyawan *office* PT REMICON WIDYAPRIMA yang merupakan populasi untuk tujuan penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya memasukkan pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang digunakan sebagai pokok bahasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA ?
4. Apakah komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT REMICON WIDYAPRIMA ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dapat diketahui melalui rumusan masalah, sehingga tujuan penelitian seperti berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian merupakan teori manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi didasarkan pada teori yang diperoleh melalui mendengarkan kuliah S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

#### 2. Bagi Universitas

Temuan penelitian yang telah didapatkan sebagaimana dapat memberikan dengan berfungsi sebagai dasar untuk studi masa depan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### 3. Bagi Perusahaan

Harapan saya yang tulus semoga temuan penelitian yang saya lakukan ini dapat menjadi perhatian organisasi, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin kerja serta motivasi karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Teoritis**

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Komunikasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi didasari pada yang terdapat berasal dari kata Latin *communicatus*, yang dapat diartikan sebagaimana berarti berbagai atau milik bersama. Komunikasi digambarkan sebagai proses saling berbagi antara orang-orang yang melakukan kegiatan komunikasi (Pohan & Fitria, 2021)

Komunikasi mengacu pada tindakan berbagi pikiran, ide, dan emosi dengan manusia lain. Teknologi seluler saat ini memungkinkan untuk melakukan percakapan kapan saja. Pentingnya komunikasi verbal dan nonverbal dalam kehidupan sehari-hari terbukti dari banyak perspektif berbeda dari mana kita dapat melihat komunikasi manusia. Menurut (Br Ginting, 2018), tujuan dari segala jenis komunikasi adalah untuk memungkinkan satu pihak menyampaikan ide dan pemikirannya kepada pihak lain dengan cara yang dapat dipahami oleh pihak penerima dalam hal hasil yang diinginkan.

Menurut (Br Ginting, 2018) komunikasi merupakan kemampuan pengurus untuk mengembangkan, mengatur, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengelola semua pameran resmi tergantung pada kemampuannya untuk berkomunikasi secara efektif dan mahir. Baik secara verbal, tertulis, atau melalui penggunaan isyarat non-verbal seperti gerak tubuh dan ekspresi wajah, semua bentuk komunikasi mengandalkan simbol untuk menyampaikan makna yang

dimaksudkan (Ambarita et al., 2019). Beberapa otoritas ini berpendapat bahwa komunikasi paling baik dipahami sebagai proses rekursif di mana orang dan komunitas menghasilkan dan memanfaatkannya untuk memproses berbagai informasi guna membina hubungan dengan lingkungan mereka.

Tingkat kerumitan komunikasi dalam suatu organisasi jauh lebih tinggi daripada kehidupan biasa. Komunikasi organisasi, atau komunikasi internal, adalah penggunaan sarana verbal dan nonverbal untuk menyampaikan informasi di dalam suatu organisasi.

#### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Komunikasi**

Pada penjelasan yang disampaikan (Pohan & Fitria, 2021) telah menyatakan bahwa komunikasi memiliki jenis seperti berikut:

##### **1. Komunikasi berdasarkan penyampaian**

###### **a. Komunikasi verbal (lisan)**

1. Sesuatu yang berlangsung seketika dan tidak dibatasi oleh jarak, di mana kedua belah pihak dapat saling bertemu secara langsung.
2. Apa yang terjadi secara tidak langsung karena pemisahan fisik.

###### **b. Komunikasi non verbal (tertulis)**

1. Teks yang sering digunakan dalam proses mengkomunikasikan informasi yang rumit.
2. Gambar dan foto karena saya tidak dapat menyampaikannya dalam satu kata atau satu frase.

## 2. Komunikasi berdasarkan perilaku

### a. Komunikasi formal

Komunikasi yang berlangsung antar organisasi atau di dalam perusahaan yang kegiatannya dipandu oleh struktur organisasi.

### b. Komunikasi informal

Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi atau bisnis tetapi tidak dijelaskan dalam struktur organisasi dan tidak mendapat kesaksian resmi karena dipandang tidak relevan dengan maksud dan tujuan organisasi atau perusahaan.

## 3. Komunikasi berdasarkan kelangsungannya

a. Komunikasi langsung, disebut juga dengan proses komunikasi yang dilakukan secara langsung tanpa memerlukan perantara atau saluran komunikasi pihak ketiga dan tidak dibatasi oleh jarak.

b. Komunikasi tidak langsung adalah bahwa itu adalah prosedur yang melibatkan berbicara secara tidak langsung dan meminta bantuan pihak ketiga atau media komunikasi.

## 4. Komunikasi berdasarkan maksud komunikasi

a. Berpidato

b. Memberi ceramah

c. Wawancara

d. Memberi perintah

### **2.1.1.3 Fungsi Komunikasi**

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan (Wandi et al., 2019) komunikasi terdapat beberapa fungsi dengan dapat meliputi:

1. Komunikasi sebagai ekspresi perasaan sangat bergantung pada komunikasi, yang memainkan peran penting dalam proses tersebut.
2. Komunikasi bertindak sebagai pengawas perilaku di dalam perusahaan.
3. Komunikasi juga berfungsi untuk memotivasi anggota staf.
4. Komunikasi berfungsi sebagai semacam evaluasi dalam proses mencapai kesepakatan di antara sekelompok individu bahwa suatu pilihan harus dicapai dengan memberikan fakta untuk menganalisis berbagai kemungkinan

### **2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Penjelasan yang disampaikan (Rangkuti et al., 2019) komunikasi dapat memiliki faktor yang dapat meliputi:

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

### 2.1.1.5 Indikator Komunikasi

Penjelasan yang disampaikan (Dinda et al., 2021) komunikasi dapat diukur melalui indikator yang dapat meliputi:

#### 1. Persepsi

Memprediksi apakah suatu pesan dapat didengar oleh audiens yang dituju adalah keterampilan penting dalam komunikasi. Penerima pesan akan berspekulasi tentang pikiran dan perasaan pengirim sebagai hasilnya. Tulis pesan yang dimodifikasi untuk menjernihkan kebingungan dalam percakapan.

#### 2. Ketepatan

Komunikasi yang terlewatkan terjadi ketika upaya untuk menyampaikan informasi yang dimaksudkan untuk kelompok tertentu gagal memperhitungkan kerangka mental di mana kelompok itu beroperasi.

#### 3. Kredibilitas

Kemampuan untuk mempercayai audiens seseorang sangat penting untuk komunikasi yang efektif. Pada saat yang sama, orang yang melakukan komunikasi harus percaya pada tema sentral komunikasi

#### 4. Pengendalian

Tanggapan audiens terhadap pesan merupakan bagian integral dari setiap proses komunikasi. Tanggapan dari mereka dapat menyebabkan komunikator merasa ingin tertawa, menangis, berakting, berubah pikiran, atau bersikap baik. Ini tergantung pada seberapa kuat penerima pesan menanggapi.

## 5. Keharmonisan

Jika ingin komunikasi berjalan tanpa hambatan dan mencapai apa yang ingin lakukan, harus menjadi komunikator yang kompeten yang dapat membangun dan mempertahankan hubungan baik dengan audiens target.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin, di mata banyak orang, hanyalah tindakan melatih individu atau kelompok untuk mengikuti norma yang ditetapkan. Mirip dengan bagaimana setiap perusahaan memiliki seperangkat aturannya sendiri yang harus diikuti oleh semua karyawan, setiap tempat kerja juga memiliki peraturannya sendiri tentang perilaku karyawan. Anggota kelompok yang sadar diri yang siap untuk menyesuaikan diri dengan norma yang ditetapkan menunjukkan disiplin (Poltak & Sarton, 2019).

Disiplin kerja, menurut (Shinta & Siagian, 2020) adalah teknik yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi stafnya, dengan tujuan lebih menumbuhkan disiplin internal dan kepatuhan terhadap norma dan kebijakan organisasi.

Sedangkan disiplin, sebagaimana didefinisikan oleh (Wau et al, 2021) adalah tingkat kesadaran individu tentang kepatuhan terhadap semua undang-undang tempat kerja dan standar masyarakat terkait. Mentalitas seseorang yang rela mengikuti semua hukum dan sadar akan kewajibannya disebut kesadaran. Memiliki disiplin diri yang kuat mengungkapkan betapa seriusnya seseorang mengambil tanggung jawab mereka. Dengan cara ini, baik perusahaan maupun

pekerjanya lebih mungkin melakukan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan bersama.

#### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Sebagaimana yang disampaikan (Pandipa, 2018) disiplin kerja dapat memiliki beberapa jenis yang dapat meliputi:

##### *1. Self Imposed Dicipline*

Ialah disiplin diri, jenis yang berasal dari kemauan dan kesadaran diri sendiri daripada otoritas eksternal. Jika setiap orang dalam suatu organisasi mendapatkan kebutuhan dasarnya terpenuhi dan merasa seperti mereka berada di sana, maka setiap orang akan termotivasi untuk menyadari dan bersedia mematuhi semua persyaratan.

##### *2. Command discipline*

Ialah jenis disiplin yang berkembang ketika orang dipaksa untuk menyesuaikan diri dengan sosok yang berwibawa. Jadi, pengendalian diri ini lahir bukan dari motivasi atau kesadaran diri yang sejati, melainkan dari tekanan atau ketakutan dari luar.

#### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sebagaimana yang dapat dijelaskan (Alam, 2020) disiplin kerja dapat memiliki beberapa faktor yang dapat meliputi :

##### *1. Besar kecilnya pemberian kompensasi*

Ketika pekerja percaya bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil atas upaya mereka, mereka cenderung mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemberi kerja mereka.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Pemimpin yang memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin diri dan pengendalian emosi sangat berharga di tempat kerja karena setiap orang memperhatikan bagaimana atasannya berperilaku.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika sebuah perusahaan tidak memiliki seperangkat aturan dan regulasi yang dapat dirujuk oleh semua orang, tidak akan ada upaya yang dilakukan untuk mengembangkan lingkungan yang lebih disiplin

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika sebuah perusahaan tidak memiliki seperangkat aturan tertulis yang dapat dirujuk oleh semua orang, tidak akan ada kemajuan yang dicapai dalam bidang disiplin.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Karyawan akan merasa aman dan kecil kemungkinannya untuk mengulangi kesalahan jika pelanggaran disiplin ditangani sesuai dengan konsekuensi saat ini.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang unik; mereka tidak hanya membutuhkan gaji yang kompetitif dan pekerjaan yang merangsang, tetapi juga perhatian yang saksama dari atasan mereka.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Karyawan yang menghormati satu sama lain, menghargai satu sama lain pada waktu dan tempat yang tepat, dan terlibat dalam pengambilan keputusan

tentang nasib mereka sendiri dan pekerjaan yang mereka lakukan akan lebih berhasil.

#### **2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Sebagaimana yang dapat disampaikan (Sherlie & Hikmah, 2020) disiplin kerja dapat diukur melalui indikator yang dapat meliputi:

1. Tanggung jawab
2. Prakarsa
3. Kerja sama
4. Ketaatan

#### **2.1.3 Motivasi Kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Memotivasi karyawan adalah mengilhami mereka untuk bangga dengan pekerjaan mereka dan menggunakan potensi penuh mereka untuk melayani perusahaan. Motivasi kerja sangat penting karena mendorong pekerja untuk mengerahkan potensi penuh mereka, yang mengarah ke hasil yang lebih besar. Memotivasi diri sendiri untuk bekerja berasal dari tempat minat yang tulus pada pekerjaan seseorang dan keinginan untuk melihatnya sampai pada kesimpulan yang sukses.

Penjelasan yang disampaikan (Rizal Fauzi, 2021) motivasi mendorong reaksi berantai dari tindakan manusia yang pada akhirnya mencapai tujuan organisasi. Semakin terinspirasi tenaga kerja, semakin produktif jadinya. Sebaliknya, jika motivasi seseorang turun, kinerjanya akan menurun. Sedangkan penjelasan (Sherlie & Hikmah, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan

dari dalam dan luar yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai kebutuhannya.

Sedangkan motivasi seseorang berasal dari dalam diri sendiri, seperti yang dikemukakan oleh (Alam, 2020) sebagaimana merupakan dorongan batin inilah yang mendorong seseorang untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan seseorang.

Menurut uraian sebelumnya, motivasi adalah jenis dorongan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan dan menginspirasi mereka untuk memenuhi kewajiban untuk mencapai tujuan.

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi**

Pada penjelasan yang disampaikan oleh (Rakhmalina, 2021) motivasi dapat mencakup jenis yang dapat meliputi:

#### **1. Motivasi positif**

Motivasi oleh janji imbalan dari beberapa jenis. Orang sering menyukai hal-hal yang baik atau yang menghasilkan keuntungan, sehingga dengan hal-hal seperti itu, pekerja akan lebih percaya diri untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **2. Motivasi negative**

Motivasi ini ketika kinerja karyawan di bawah standar atau mereka melakukan kesalahan, atasan mereka atau orang yang menjadi tanggung jawab mereka dapat mengenakan hukuman sebagai sarana untuk mendorong mereka menjadi lebih baik. Ancaman akibat adalah insentif yang cukup bagi staf untuk mengikuti aturan. Strategi tersebut berpotensi membahayakan tenaga kerja.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi**

Sebagaimana yang dapat disampaikan oleh (Khoerunnisa et al., 2019), motivasi dapat mencakup faktor berikut:

- A. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu :
  - 1. Memiliki rasa untuk bertahan hidup
  - 2. Memperoleh apresiasi dari orang lain
  - 3. Adanya keinginan untuk berkuasa
  - 4. Keinginan dapat memiliki
  - 5. Keinginan untuk dapat diakui oleh orang lain
- B. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu :
  - 1. Kepemimpinan yang baik
  - 2. Keadaan di dalam tempat kerja
  - 3. Tanggung jawab dan status
  - 4. Jaminan pekerjaan
  - 5. Peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi para pekerja

### **2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Sebagaimana yang disampaikan oleh (Sherlie & Hikmah, 2020) motivasi dapat meliputi indikator berikut:

- 1. Kondisi kerja
- 2. Perencanaan kerja
- 3. Instruksi kerja
- 4. Pengawasan
- 5. Penghargaan

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengetian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sebagaimana dalam melakukan pekerjaan dengan baik, pertama-tama seseorang harus mengerahkan upaya yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan itu. Keberhasilan suatu kegiatan dapat dievaluasi dalam kaitannya dengan beberapa kriteria kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas sebuah tim ditentukan oleh seberapa sukses anggotanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran tim secara keseluruhan (Purbawi & Sunardi, 2022).

Kinerja seorang karyawan adalah hasil dari upaya mereka untuk melaksanakan penugasan. Saat mengevaluasi kinerja karyawan, manajer melihat hasil dari upaya mereka untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sejalan dengan standar mereka. Salah satu definisi kinerja organisasi adalah seberapa baik tugas utamanya diselesaikan relatif terhadap norma yang ditetapkan sebelumnya (Afifah et al., 2022).

Kinerja karyawan sebagaimana dapat memenuhi harapan pekerjaan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan karyawan. Motivasi pribadi yang kuat untuk bekerja keras dan memikul tanggung jawab sangatlah penting. Orang yang memenuhi syarat untuk suatu pekerjaan adalah orang yang dianggap memiliki kualitas yang diperlukan, seperti bakat, kesehatan, kecerdasan, dan pendidikan, untuk melakukan tugas yang diminta dari mereka ke tingkat kualitas dan kuantitas yang dapat diterima (Arifin et al., 2022).

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Penjelasan yang disampaikan oleh (Wandi et al., 2019) kinerja karyawan dapat meliputi indikator berikut:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Profesionalisme

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Penjelasan yang disampaikan (Tarmizi & Hutasuhut, 2021) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator berikut:

1. Kemandirian

Mengacu pada jumlah pekerja di perusahaan yang mampu memenuhi kewajiban pekerjaan mereka. Adalah sejauh mana karyawan berdedikasi untuk mengambil tanggung jawab untuk organisasi tempat mereka bekerja.

2. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, memanfaatkan temuan dan mengoptimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk tugas lain.

3. Efektivitas

Tingkat aktivitas untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, memanfaatkan temuan dan mengoptimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk tugas lain.

4. Kualitas

Indikator ini ditentukan oleh integritas tenaga kerja yaitu kualitas pekerjaan yang dilakukan dan tingkat kesempurnaan, bakat, dan kemampuan.

## 5. Kuantitas

Ini ditunjukkan antara lain oleh jumlah keseluruhan siklus aktivitas, jumlah total unit, dan total kapasitas.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Rubiyanto, 2019) ,tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi. Metode digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Nancy et al., 2020) , tentang Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Palu. Teknik Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Melakukan kajian data dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda. Menurut temuan, kinerja karyawan agak dipengaruhi oleh motivasi, dan hasilnya juga menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Ambarita et al., 2019), mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematang Siantar. Metode yang digunakan yaitu Kualitatif & Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Pematang Siantar.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Zendrato & Gurusinga, 2022) mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutrifood Medan. Metode yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan regresi berganda. Yang mana hasil menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Rr. Vemmi Kesuma, 2021), mengenai Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosurya Kencana di Bekasi. Metode penelitiannya menggunakan analisis regresi dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosurya Kencana di Bekasi.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Supriandi & Simanjuntak, 2020), mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi. Metode penelitiannya adalah Langkah yang relevan dan terorganisir yang memakai alat analisis berupa SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020), mengenai Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan

lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

8. Penelitian ini dilakukan oleh (Wijaya et al., 2019) , tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Transtar Abadi Medan. Metode yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Transtar Abadi Medan.
9. Penelitian ini dilakukan oleh (Shinta & Siagian, 2020), mengenai Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Disiplin kerja, Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.
10. Penelitian ini dilakukan oleh (Rumampuk et al., 2022) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif responden dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja, Kualitas karyawan dan Loyalitas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan harapan pihak penerima dapat menangkapnya dengan cara yang dimaksudkan (Br Ginting, 2018). Hasil penelitian dapat ditemukan bahwa pada komunikasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi & Rr. Vemmi Kesuma, 2021).

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

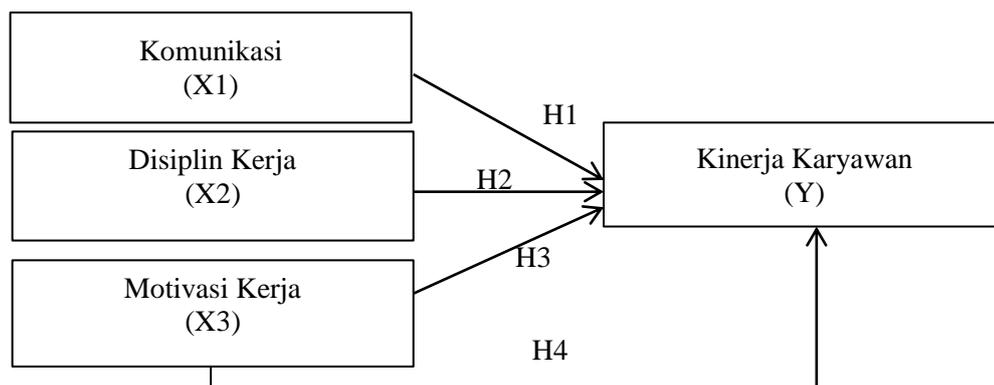
Disiplin kerja adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk terlibat dengan karyawannya untuk mengubah perilaku mereka, dengan tujuan meningkatkan kontrol diri pekerja mereka sehingga mereka dapat memenuhi standar perusahaan (Shinta & Siagian, 2020). Temuan penelitian dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan cara parsial dapat memberikan suatu pengaruh terhadap kinerja karyawan (Nancy et al., 2020)

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi mendorong berbagai proses perilaku manusia dalam mengejar tujuan bisnis. Semakin besar kinerja mereka, semakin besar motivasi mereka. Dan sebaliknya, jika dorongan turun maka kinerja juga akan menurun (Rizal Fauzi, 2021). Temuan penelitian dapat menemukan bahwa pada motivasi dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Sembiring, 2020).

### 2.3.4 Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

**Sumber :** Data Penelitian 2021

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu penelitian yang dapat didasari pada rumusan masalah, adapun hipotesis yang dapat dipergunakan seperti penjelasan berikut:

H1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA.

H4: Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode kuantitatif, seperti analisis korelasi antar variabel, sering digunakan dalam bidang ini. Teknik penelitian kuantitatif, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2019) berorientasi pada positivis. Saat melakukan penelitian ilmiah, digunakan untuk melakukan uji hipotesis berbasis populasi dan sampel. Dengan pendekatan ini, semua pengungkapan yang diperlukan dapat dilakukan dengan informasi yang lengkap dan memadai..

Metode penelitian adalah pendekatan rasional untuk pengumpulan data yang melayani tujuan tertentu. Fakta-fakta yang valid, objektif, tunggal, dan khusus dari penyelidikan yang diperlukan masing-masing memiliki aspek uniknya sendiri. Jika hasil yang diperoleh dari penelitian dikuatkan dengan data yang sudah ada sebelumnya tentang topik tersebut, maka penelitian tersebut dapat dianggap sah. Informasi yang telah dikumpulkan diketahui asli, dilakukan untuk mengevaluasi ketergantungan dan objektivitas, dan dengan demikian berguna ketika mendapatkan data langsung yang dapat diandalkan dalam penelitian, yang mungkin sulit didapat. Statistik yang telah dikumpulkan secara objektif dan andal, dalam banyak kasus, akan akurat.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi karena menggunakan indikator, variabel, dan teknik analitik yang sama dengan penelitian sebelumnya tetapi menerapkannya pada data baru yang dikumpulkan dari kumpulan item yang

berbeda. Dan, tentu saja, untuk mempelajari apakah faktor-faktor seperti komunikasi motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Remicon Widyaprima dipilih sebagai subjek analisis ini.

### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan berapa pada perusahaan di PT Remicon Widyaprima yang memiliki alamat lengkap di Jl. Majapahit Kav II Batu ampar, Batam.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian khusus untuk penelitian membantu menjaga semuanya teratur dan sesuai jadwal. Investigasi akan dimulai pada September 2022 dan berlangsung hingga Januari 2023:

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022												2023		
		September			Oktober			November			Desember			Januari		
1.	Perencanaan	■	■	■												
2.	Studi Pustaka				■	■	■									
3.	Mentukan Metode Penelitian					■	■	■	■	■						
4.	Penyusunan Kuesioner										■	■	■			
5.	Penyerahan Kuesioner											■	■	■	■	■
6.	Analisis Hasil Kuesioner													■	■	■
7.	Kesimpulan															■

**Sumber:** Data Penelitian (2022)

### 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.4.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen dapat diberikan definisi sebagai pada perubahan variabel dependen disebabkan adanya variabel independen yang berperan sebagai penyebab (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) merupakan faktor-faktor yang dianggap independen dalam penelitian ini

#### 3.4.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dapat diberikan definisi sebagai pada variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, atau hasil yang diciptakan olehnya, disebut sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2019). Kinerja Karyawan (Y) dipilih sebagai variabel dependen untuk dianalisis.

**Tabel 3.2** Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Komunikasi adalah untuk memastikan bahwa penerima menerima dan memahami pesan yang dimaksudkan pengirim dengan cara yang sama seperti yang dimaksudkan pengirim (Br Ginting, 2018).	1. Persepsi 2. Ketepatan 3. Kredibilitas 4. Pengendalian 5. Keharmonisan (Dinda et al., 2021)	Likert
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja dapat dipergunakan sebagaimana untuk dapat memengaruhi perilaku karyawan dan meningkatkan kerja setiap karyawan (Shinta & Siagian, 2020).	1. Tanggung jawab 2. Prakarsa 3. Kerja sama 4. Ketaatan (Sherlie & Hikmah, 2020)	Likert

**Tabel 3.2 Lanjutan**

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
3	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	Motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, perilaku manusia didorong oleh berbagai faktor pendorong. Secara umum, kinerja meningkat secara proporsional dengan tingkat motivasi intrinsik pekerja (Rizal Fauzi, 2021).	1. Kondisi kerja 2. Perencanaan kerja 3. Instruksi kerja 4. Pengawasan 5. Penghargaan (Sherlie & Hikmah, 2020)	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagaimana untuk efektivitas karyawan sangat menentukan keberhasilan inisiatif strategis perusahaan (Nancy et al., 2020).	1. Kemandirian 2. Ketepatan waktu 3. Efektivitas 4. Kualitas 5. Kuantitas (Tarmizi & Hutasuhut, 2021)	Likert

**Sumber** : Data Penelitian 2022

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok besar benda atau orang dengan sifat serupa yang telah dipilih untuk dipelajari. Hal ini memungkinkan peneliti untuk membuat generalisasi tentang populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2019).

Populasi penelitian ini menggunakan total 110 karyawan office pada PT Remicon Widyaprima.

#### 3.5.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel tersebut hanya mewakili sebagian kecil dari keseluruhan populasi (Sugiyono, 2019). Dalam penyelidikan ini, para peneliti menggunakan metodologi yang dikenal sebagai sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019), metode

pengambilan sampel dikatakan jenuh bila digunakan untuk mengumpulkan sampel dari populasi yang relatif kecil. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis data dari sebanyak 110 responden.

### **3.6 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2019), ada dua kategori sumber data yang berbeda, yang dapat dirinci sebagai berikut:

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah jenis data yang diperoleh dari sumber aslinya sendiri, sumber data primer yang dapat dipergunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang dapat diberikan secara langsung kepada responden.

2. Data Sekunder

Tidak seperti sumber primer, sumber sekunder menyampaikan informasi kepada pengumpul data melalui pihak ketiga (seperti orang atau dokumen tertulis) daripada sumber asli itu sendiri, sumber data sekunder yang dapat dipergunakan pada penelitian ini dapat melibatkan jurnal, data perusahaan serta melalui buku.

#### **3.6.2 Teknik Pengumpulan Data**

Kuesioner dikirim untuk mengumpulkan informasi. Yang akan memudahkan pendataan tenaga kerja PT Remicon Widyaprima untuk kalangan akademisi. Kuesioner, seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2019), digunakan untuk mengumpulkan informasi dari peserta dengan menyajikan

serangkaian pertanyaan atau memberikan serangkaian pernyataan yang harus mereka lengkapi dan kembalikan. *Formulir Google* akan digunakan untuk mendistribusikan dan mengumpulkan kuesioner yang telah diisi dari responden. Skala tipe Likert digunakan untuk penyelidikan ini. Skala Likert sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019) digunakan untuk menjumlahkan pendapat dan perasaan individu dan kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa.

**Tabel 3.3** *Skala Likert*

<b>Jawaban Pertanyaan</b>	<b>Simbol</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	ST	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** Peneliti, 2022

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah pendekatan yang berusaha memberikan gambaran tentang data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Analisis ini dapat digunakan untuk memperkuat temuan analisis data yang telah dilakukan, dan dapat memberikan gambaran umum tentang fenomena yang sedang terjadi.

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

**Rumus 3.1** Rentang Skala

**Sumber:** Data Penelitian (2022)

Keterangan :

n = Jumlah sampel

m = Total alternatif tanggapan setiap poin

RS = Rentang skala

### 3.7.2 Uji Kualitas Data

#### 3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validasi dapat memiliki suatu yang dapat bertujuan untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan adalah variabel yang benar-benar diteliti.

$$r_x = \frac{n \sum x - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Rumus 3. 2** Uji Validitas Data

**Sumber:** Data Penelitian (2022)

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi
- X = Skor Butir
- Y = Skor Total Butir
- N = Jumlah Sampel (Responden)

Perbandingan nilai eksperimen r dengan nilai tabel r, di mana r adalah jumlah derajat kebebasan, adalah kriteria lain untuk keberhasilan eksperimen (n-2). Jika estimasi nilai r lebih besar dari nilai r pada tabel tertentu, maka pernyataan atau query diverifikasi keasliannya (Sugiyono, 2019).

#### 3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah stabilitas memastikan bahwa variabel ini dapat digunakan sebagai metrik. Jika jawaban yang diberikan orang untuk pertanyaan di kuesioner dapat diandalkan atau stabil selama periode waktu yang lama, sehingga

pada kuesioner tersebut dapat dianggap membantu atau dapat dipercaya (Sugiyono, 2019).

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

**Rumus 3. 3** Uji Reliabilitas Data

**Sumber:** Data Penelitian (2022)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Butir pertanyaan

Sj = Varian buti

Sx =Varian total

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sebagaimana dapat difenisikan sebagai untuk mengetahui apakah variabel yang diuji bersama dengan variabel bebasnya mengikuti distribusi normal atau tidak. Tes Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan dalam evaluasi ini. Jika signifikan lebih dari 0,05, maka variabel tersebut berdistribusi normal; sebaliknya, jika signifikan lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Hal ini dapat dilakukan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara teratur atau tidak (Yuyun S & Darmawati, 2020).

#### 3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki variabel yang sangat sebanding atau tidak dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, dimungkinkan melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor*

(VIF), dan jika *tolerance* dapat melebihi 0,10 serta VIF tidak dapat melebihi 10,00, maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas (Yuyun S & Darmawati, 2020)

### **3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Yuyun S & Darmawati (2020) Uji heteroskedastisitas menentukan apakah residual dari model regresi yang diberikan memiliki varian yang tidak merata relatif satu sama lain. Kriteria model regenerasi yang sukses adalah bahwa residual dari pengamatan yang berbeda memiliki varian yang sebanding. Kualitas model regresi tergolong tinggi karena tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis grafik scatterplot untuk ada tidaknya pola tertentu dapat mengungkapkan ada tidaknya heteroskedastisitas.

1. Adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan adanya pola yang teratur, seperti rangkaian titik-titik yang mengembang dan mengerut secara bergelombang.
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

## **3.7.4 Uji Pengaruh**

### **3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda memiliki banyak aplikasi, termasuk namun tidak terbatas pada hal-hal berikut: menguji ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, memperkirakan dan memprediksi rata-rata populasi dan nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel

independen; dan menghasilkan satu set persamaan yang dapat digunakan untuk melakukan semua hal di atas:

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

**Rumus 3. 4** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** Peneliti

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja karyawan)

X1 = Komunikasi

X2 = Disiplin

X3 = Motivasi kerja

a = Nilai konstanta

b = Koefisien variabel independen

e = Variabel pengganggu

#### **3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) sering digunakan untuk memikirkan seberapa baik suatu model menjelaskan perubahan dalam variabel dependen. Koefisien determinasi didefinisikan sebagai nilai numerik lebih dari 0 dan kurang dari atau sama dengan 1. Keunggulan persamaan regresi linier berganda ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang tinggi, dengan nilai ini sering bertambah seiring dengan bertambahnya jumlah variabel independen tumbuh (Sugiyono, 2019).

### 3.7.5 Uji Hipotesis

#### 3.7.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah untuk mengetahui sejauh mana satu variabel penjelas atau variabel bebas dapat menjelaskan varian dari variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan dua nilai rata-rata dengan standar error dari selisih dua rata-rata sampel. Penelitian ini menggunakan uji-t dengan ambang signifikansi 5% untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel berdasarkan kriteria:

1. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas:
  - a. Jika signifikan  $t < \text{tingkat kesalahan } (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
  - b. Jika signifikan  $t \geq \text{tingkat kesalahan } (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.
2. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai thitung:
  - a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
  - b. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

Menurut Sugiyono (2019) uji t dapat mempergunakan pada rumus dibawah ini:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji T}$$

**Sumber :** (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

$t$  = Nilai uji T

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

### 3.7.5.2 Uji f (simultan)

Uji f digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh simultan atau gabungan variabel-variabel independen dalam menghasilkan variabel dependen. Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan uji f untuk melihat apakah beban kerja dan fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini uji f digunakan untuk menguji tingkat signifikansi nilai t (= 0,05%) dengan menggunakan perhitungan. Itu dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan pada uji f < 0,05 maka menunjukkan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan pada uji f > 0,05 maka menunjukkan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2019) uji f dapat menggunakan pada rumus dibawah ini:

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

**Rumus 3.6 Uji F**

**Sumber:** (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

K = Banyaknya variabel independent

N = Jumlah anggota sampel

