

**PENGARUH DISIPLIN KERJA , KOMUNIKASI DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT BPR DANA NUSANTARA**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Sherlen  
190910033**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT BPR DANA NUSANTARA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Sherlen  
190910033**

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

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sherlen  
NPM/NIP : 190910033  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwasanya “**Skripsi**” yang saya buat berjudul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPT BPR DANA NUSANTARA**

Merupakan hasil karya sendiri dan bukanlah “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam Skripsi ini tak termuat pendapat atau karya ilmiah yang pernah diterbitkan atau dituliskan orang lain, kecuali yang dikutip di dalam Skripsi ini serta dinyatakan dalam daftar pustaka dan sumber kutipan.

Apabila di dalam Skripsi ini terbukti ada berbagai unsur PLAGIASI, saya bersedia Skripsi ini digugurkan serta gelar akademik yang saya dapat dibatalkan, dan diproses berdasarkan aturan perundangan yang diberlakukan.

Demikian pernyataan ini saya tulis dengan sebenarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Batam, 25 Januari 2023



**Sherlen**  
190910033

**PENGARUH DISIPLIN KERJA , KOMUNIKASI DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT BPR DANA NUSANTARA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Sherlen  
190910033**

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

**Batam, 27 Januari 2023**



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



## ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting supaya aktivitas manajemen berjalan secara lancar oleh karenanya dibutuhkan karyawan yang mempunyai keahlian dan pendidikan yang cakap guna memenuhi tujuan perusahaan. penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Dana Nusantara karena membutuhkan partisipasi karyawan dalam hal disiplin kerja, komunikasi, serta beban kerja. Penelitian ini memiliki tujuan yakni untuk tahu: (1) Pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara, (2) Pengaruh komunikasi pada kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara, (3) Pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara, (4) pengaruh disiplin kerja, komunikasi serta beban kerja pada kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara. Teknik penelitian dipergunakan dalam melakukan identifikasi pengaruh parsial (uji t) maupun uji stimulan (uji F) diantara variabel disiplin kerja, komunikasi, serta beban kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara. Metode studi yang dipergunakan yaitu metode deskriptif mempergunakan aplikasi kuantitatif, sedangkan analisis data mempergunakan bantuan SPSS26. Teknik pengumpulan datanya dilaksanakan dengan menyebar kuesioner terhadap 106 responden. Hasil ini memperlihatkan bahwasanya R Square dari disiplin kerja, komunikasi, serta beban kerja memengaruhi kinerja karyawan sementara pengujian t guna beban kerja diperoleh R Square  $5,273 > 1,9830$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , komunikasi memperoleh  $3,356 > 1,9830$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , serta disiplin kerja memperoleh  $3,809 > 1,9830$  serta signifikansi  $0,000 < 0,05$  dimana setiap variable memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan serta capaian pengujian F memperoleh angka  $111.167 > 2,6937209$  serta signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang membuktikan bahwasanya disiplin kerja, komunikasi, beban kerja ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan simultan.

**Kata Kunci** : Kinerja Karyawan; Disiplin Kerja; Komunikasi; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*Human resources have a very important role so that management activities can run smoothly, therefore employees who have expertise and qualified education are needed to achieve company goals. research entitled The Effect of Work Discipline, Communication, and Workload on Employee Performance at PT BPR Dana Nusantara because it requires employee participation regarding work discipline, communication, and workload. This research intends to know: (1) The impact of work discipline on PT BPR Dana Nusantara employee performance, (2) The impact of communication on PT BPR Dana Nusantara employee performance, (3) The impact of workload on PT BPR Dana Nusantara employees. performance, (4) the impact of discipline, communication and workload on the performance of employees of PT BPR Dana Nusantara. The study technique used to identify the partial impact (t test) and stimulus test (F test) between the variables of work discipline, communication, and workload on the performance of employees of PT BPR Dana Nusantara. The study method used was descriptive research method with quantitative applications, while data analysis used SPSS version 26. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 106 respondents. This achievement shows that R Square work discipline, communication, and workload have an impact on employee performance while the t test for workload obtained R Square 5.273 > 1.9830 and sig 0.000 <0.05, communication obtained 3.356 > 1.9830 and sig 0.001 <0.05, and work discipline obtained 3.809 > 1.9830 and sig 0.000 <0.05 where each variable has a significant impact on employee performance and F test results obtained a value 111.167 > 2.6937209 and a significance of 0.000 <0.05 which means proving work discipline, communication and workload have a significant impact on employee performance simultaneously.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang sudah memberi semua karunia beserta rahmatNya sehingga penulis mampu merampungkan skripsi yang merupakan suatu syarat guna menuntaskan mata kuliah Metode Penelitian di Prodi Manajemen Universitas Putera Batam (UPB).

Penulis memahamai bahwasanya skripsi ini masih belum sempurna. Sebab itu, penulis akan selalu menerima saran beserta kritik dengan senang hati. Di samping itu, penulis mengerti bahwasanya skripsi ini tak dapat diciptakan tanpa bimbingan, motivasi, bantuan dari banyak pihak. Maka, bersama kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih pada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI selaku Rektor UPB;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I. Kom selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S. Kom., M.Si. selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
4. Semua staff dan dosen yang sudah berbagikan wawasan;
5. Orang tua beserta keluarga yang sudah memberi doa, dukungan penuh, nasehat, serta kasih sayang;
6. Semua pimpinan beserta karyawan PT BPR Dana Nusantara yang telah memberikan izin untuk menyelenggarakan penelitian;
7. Teman angkatan yang senantiasa memberikan semangat serta bantuan saat penyusunan skripsi ini sampai selesai.

Dikenyataan, meskipun sudah berupaya dengan segenap kemampuan dan kesungguhan hati, tetapi masih banyak ditemui kekurangan disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan yang dimiliki, oleh karenanya penulis menginginkan saran beserta kritik yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengharap supaya skripsi studi ini berguna dalam mengembangkan Ilmu Manajemen serta secara khusus guna praktisi ataupun peneliti. Kiranya Tuhan memberikan anugerah serta berkatNya kepada seluruh individu yang sudah membantu penulis guna menyelesaikan skripsi ini.

Batam, 25 Januari 2023



Sherlen





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I 1</b>	
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2 Manfaat Praktis.....	11
<b>BAB II</b> .....	<b>13</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>13</b>
2.1 Teori Dasar.....	13
2.1.1 Disiplin Kerja.....	13
2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja.....	13
2.1.1.2 Bentuk Disiplin.....	14
2.1.1.3 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	14
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.1.2 Komunikasi.....	16
2.1.2.1 Definisi Komunikasi.....	16
2.1.2.2 Jenis Komunikasi.....	19
2.1.2.3 Faktor Komunikasi.....	22
2.1.2.4 Indikator Komunikasi.....	22
2.1.3 Beban Kerja.....	22
2.1.3.1 Definisi Beban Kerja.....	22
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	23
2.1.3.3 Dampak Mengenai Beban Kerja.....	24
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja.....	24
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	25

2.1.4.2	Penilaian Kinerja .....	26
2.1.4.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	26
2.1.4.4	Indikator Kinerja Karyawan .....	27
2.2	Penelitian Terdahulu .....	27
2.3	Kerangka Pemikiran .....	31
2.3.1	Hubungan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan .....	31
2.3.2	Hubungan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan.....	31
2.3.3	Hubungan Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan .....	32
2.3.4	Hubungan Disiplin Kerja, Komunikasi serta Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan.....	32
2.4	Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III .....</b>		<b>36</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>36</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	36
3.2	Sifat Penelitian .....	36
3.3	Lokasi Penelitian serta Periode Penelitian .....	36
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	36
3.3.2	Periode Penelitian.....	36
3.4	Operasional Variabel.....	36
3.4.1	Variabel Independen .....	37
3.4.2	Variabel Dependen .....	37
3.5	Populasi dan Sampel .....	38
3.5.1	Populasi .....	38
3.5.2	Sampel.....	38
3.6	Sumber Data serta Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6.1	Sumber Data .....	39
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.7	Metode Analisis Data .....	40
3.7.2	Uji Kualitas Data .....	41
3.7.2.1	Uji Validitas .....	41
3.7.2.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.7.3.2	Uji Multikolinearitas .....	43
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	44
3.7.4.1	Uji Regresi Linier Berganda .....	44
3.7.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45
3.7.5	Pengujian Hipotesis.....	45
3.7.5.1	Pengujian T (Parsial) .....	45
3.7.5.2	Uji F (Simultan) .....	47
<b>BAB IV .....</b>		<b>49</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>49</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	49
4.1.1	Analisis Karakteristik Responden .....	49
4.1.1.1	Profil Responden .....	49
4.1.1.2	Pembagian Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	49
4.1.1.3	Pembagian Responden Berdasarkan Usia .....	50
4.1.1.4	Pembagian Responden Berdasar Lama Bekerja .....	50

4.1.2 Analisis Deskriptif.....	51
4.1.2.1 Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	51
4.1.2.2 Variabel Komunikasi (X2) .....	52
4.1.2.3 Variabel Beban Kerja (X3).....	53
4.1.2.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	54
4.1.3 Uji Kualitas Data .....	55
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas .....	55
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
4.1.4 Uji Asumsi Klasik .....	58
4.1.4.1 Uji Normalitas .....	58
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	61
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.1.5 Uji Pengaruh.....	62
4.1.5.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	62
4.1.5.2 Capaian Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
4.1.6 Uji Hipotesis .....	64
4.1.6.1 Uji t.....	64
4.1.6.2 Uji f.....	65
4.2 Pembahasan .....	66
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan .....	66
4.2.2 Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja Karyawan .....	67
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan.....	67
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
<b>BAB V.....</b>	<b>69</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
5.1 Simpulan.....	69
5.2 Simpulan.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
Lampiran 1 Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	33
<b>Gambar 4. 1</b> Capaian Pengujian Normality (Histogram) .....	59
<b>Gambar 4. 2</b> Capaian Pengujian Normality (P-P Plot) .....	60
<b>Gambar 4. 3</b> Capaian Pengujian Heteroskedasitas .....	62

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1.1 Data Absensi Pegawai Pada BPRDN periode Januari – Juni 2022 .....	5
Tabel 3. 1 Periode Studi .....	36
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3. 3 Skala <i>Likert</i> .....	39
Tabel 3. 4 Kriteria Analisis Deskriptif .....	41
Tabel 4. 1 Pembagian Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 2 Pembagian Responden Berdasar Usia.....	50
Tabel 4. 3 Pembagian Responden Berdasar Lama Bekerja .....	51
Tabel 4. 4 Pembagian Tanggapan Responden guna Disiplin Kerja .....	51
Tabel 4. 5 Pembagian Tanggapan Respondent untuk Variable Komunikasi .....	52
Tabel 4. 6 Pembagian Tanggapan Respondent untuk Variable Beban Kerja .....	53
Tabel 4. 7 Pembagian Tanggapan Responden untuk Variable Kinerja Karyawan .....	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variable Disiplin Kerja .....	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2).....	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X3) .....	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.13 Pengujian Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov).....	60
Tabel 4. 14 Capaian Pengujian Multikolinieritas .....	61
Tabel 4. 15 Capaian Pengujian Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4. 16 Capaian Pengujian $R^2$ .....	64
Tabel 4. 17 Capaian Pengujian T .....	65
Tabel 4. 18 Uji F .....	66

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3. 1</b> Rentang Skala .....	40
<b>Rumus 3. 4</b> Regresi Linier Berganda .....	44
<b>Rumus 3. 5</b> Pengujian t.....	46
<b>Rumus 3. 6</b> Pengujian F .....	47





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berasal dari dua kata yakni manajemen dan sumber daya manusia. Adapun definisi dari manajemen yaitu proses dimana pengerjaan, serta control terhadap suatu kegiatan, sedangkan definisi dari SDM yaitu elemen yang sangatlah penting di suatu perseroan ialah sesosok pribadi yang dapat diandalkan, serta SDM ini juga yang dapat mengarahkan kemana suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut dapat berkembang. SDM merupakan pondasi utama supaya dapat di telaah supaya dapat menumbuhkan dan menaikkan kinerja suatu perusahaan. Agar manajemen dapat berjalan sesuai harapan, suatu perusahaan mesti memiliki karyawan dengan pengetahuan yang luas serta punya kapabilitas dalam menjalankan suatu perusahaan. Suatu perusahaan harus selalu mempertahankan karyawan dengan kinerja yang baik supaya perusahaan terkait bisa berjalan dengan hasil yang ingin dicapai.

Para karyawan merupakan asset yang penting bagi suatu perusahaan yang mana menuntun mereka secara keseluruhan dalam hal keterampilan agar dapat berkontribusi pada perusahaan secara penuh. Hal utama yang menjadi interes bagi suatu perusahaan yaitu kinerja para karyawan, sebab karyawan sering merasa kurang di hargai, kurang nyaman, tidak dapat mengekspresikan semua

keterampilan yang dimiliki, serta terkadang kurang focus terhadap apa yang sedang dikerjakan.

Hal penting yang perlu dilakukan perusahaan agar dapat mendisiplinkan kayawannya yaitu dengan pengukuhan kepatuhan, adapun isi dari kepatuhan ini yaitu meliputi peraturan yang harus di patuhi karyawan. Kinerja karyawan yang paling dibutuhkan suatu perusahaan yaitu jujur, tegas, bertanggung jawab dengan begitu perusahaan akan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Selanjutnya agar memperoleh tujuan yang diinginkan para karyawan mesti disiplin dengan bekerja bersungguh-sungguh, mengoptimalkan absensi, serta ketidaktepatan waktu dalam kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.

Selain masalah akan kedisiplinan terhadap karyawan suatu perusahaan, komunikasi juga merupakan suatu hal terpenting dalam sebuah perusahaan. Komunikasi sangat relevan dengan system indera, contoh indera pendengaran. Agar dapat menafsirkan hal yang sedang di bahas secara lisan, kita perlu mendengarkan. Jika alat pendengaran terganggu sehingga hal tersebut akan akan menjadi kendala dalam berkomunikasi. Selain hal itu terdapat beberapa contoh lainnya yang berkaitan pada komunikasi system indera. Berkembangnya teknologi yang semakin pesat, dengan begitu untuk melakukan komunikasi jarak jauh bukanlah hal yang sulit digapai, seperti yang kita lakukan saat ini yaitu berkomunikasi cukup dengan menggunakan media elektronik selama situasi dan kondisi masing-masing komunikan memungkinkan untuk melakukan pertukaran informasi tersebut.

Dalam menjalankan kegiatan sehari-hari perlu adanya komunikasi mau itu antar karyawan hingga atasan, karena pada kenyataannya manusia merupakan makhluk sosial maka tidak akan lepas dari yang namanya interaksi. Adapun tujuannya yaitu agar dapat menjalankan aktivitas tersebut secara maksimal. Komunikasi ialah sebuah kegiatan dimana dua ataupun lebih orang yang menciptakan dan mempergunakan berbagai informasi agar saling berhubungan dengan lingkungan sekelilingnya. Komunikasi merupakan proses dimana seseorang menyampaikan informasi yang bertujuan untuk membentuk perilaku seseorang lainnya.

Selain Disiplin dan Komunikasi adapun masalah utama lainnya yaitu suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya beban kerja. Beban kerja menurut (Tina, 2021) dalam kelompok terdapat beberapa kegiatan dalam unit suatu organisasi harus menyelesaikan pekerjaan terkait dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Berdasarkan jumlah tanggung jawab dan tugas yang dilimpahkan kepada karyawan oleh perusahaan yang berlebihan maka hasil yang di dapat yaitu karyawan bekerja secara kurang maksimal yang mana dikarenakan oleh waktu yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang diberikan.

Jika hal tersebut acap kali di terapkan maka akan memberikan dampak pada hasil kinerja si karyawan itu sendiri, sehingga kesulitan dalam memenuhi tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karenanya bisa dibuat kesimpulan bahwasanya beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT BPR Dana Nusantara.

Kinerja tinggi merupakan hal yang diinginkan dari setiap perusahaan. Dengan kinerja tinggi yang diberikan karyawan pada perusahaan sehingga

perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya sehingga terjaga pula keberadaannya. Maka dari itu, setiap perusahaan berupaya memaksimalkan kinerja karyawannya. Menurut (Gumay & DS, 2018) Kinerja bisa diartikan bagaimana seorang individu diharap bisa berperilaku dan berfungsi sesuai tugas yang sudah dilimpahkan padanya. Kinerja merupakan point utama dalam perusahaan yang mesti digapai. Dengan cara menumbuhkan rasa tanggung jawab bagi para karyawan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat dicapai secara sah. pernyataan ini didukung oleh (Kustanto & Haryoso, 2019). Suatu perusahaan dapat terus bersaing dalam dunia bisnis yang berfluktuasi tidak luput dari pengembangan kinerja karyawan. Dalam hal ini, kinerja karyawan ialah hal terpenting bagi perusahaan. Meningkatnya kinerja para karyawan maka kemampuan produksi juga meningkat.

Dewasa ini persaingan perusahaan jasa perbankan semakin ketat. Perbankan ialah sebuah bidang yang mengkaji mengenai lembaga keuangan, aktivitas usaha beserta proses menjalankan aktivitas usaha terkait. tersebut termuat pada UU No 10 Tahun 1998 Pasal 1 Angka 1 mengenai Perbankan, menguraikan bahwasanya: “Perbankan yaitu semua hal yang berkaitan dengan bank, meliputi kelembagaan, aktivitas usaha, proses dan cara dalam menjalankan aktivitas usahanya;” Adapun tujuan dari didirikannya perbankan yakni: Pertama, bank menyiapkan uang tunai sebagai alat pembayaran dan penyedia mekanisme yang efisien kepada pelanggan kami. Kartu Kredit dan Tabungan adalah peran utama sistem perbankan dalam kehidupan ekonomi. Dimana tanpa metode pembayaran yang efisien ini, komoditas dapat diperdagangkan melalui bursa jangka panjang.

Kedua, bank meningkatkan aliran modal untuk investasi yang lebih produktif. Dan menggunakannya dengan mengambil tabungan dari nasabah serta meminjamkannya kepada yang memerlukan. Apabila peranan ini berlangsung dengan baik, perekonomian negara akan membaik. Jika tidak ada aliran dana, uang ada di saku Anda. Orang tidak bisa meminjam uang. Anda tidak dapat membangun bisnis karena Anda tidak meminjam uang.

Objek yang akan diukur yakni dilaksanakan terhadap PT BPR Dana Nusantara yang mana selanjutnya akan disebut sebagai BPRDN merupakan perusahaan dibidang perbankan yang berkembang dengan cepat diwilayah provinsi Kepulauan Riau. BPRDN berdiri sebagai Bank Perkreditan Rakyat terbesar di Kepulauan Riau ini. BPRDN ini juga merupakan BPR pertama yang ada di Kepulauan Riau terhitung dari dibangunnya pada 18 Mei 2002. BPRDN memiliki kantor pusat yang berada di Jl. Raja Ali Haji, Komplek Inti Sakti No.1-2 Blok A, Jodoh.

Dari hasil observasi yang telah diselenggarakan di BPRDN dalam beberapa bulan terakhir mengindikasikan bahwasanya melonjaknya angka keterlambatan. Berikut dapat dilihat data absensi karyawan pada BPRDN untuk periode Januari 2022 sampai dengan Juni 2022.

**Table 1.1**Data Absensi Pegawai Pada BPRDN periode Januari – Juni 2022

Bulan	Total Pegawai	Pegawai Terlambat (Individu)
Januari	106	20
Februari	106	29
Maret	106	28
April	106	28

Mei	106	31
Juni	106	32

**Sumber:** *Human Resource* BPRDN, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menampilkan bahwasanya terdapat peningkatan pada setiap bulannya. Menurut penuturan kendala diatas dapat diketahui yaitu terdapat keterlambatan pada karyawan BPRDN maka terjadilah kemerosotan dalam disiplin kerja pada BPRDN. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa pada BPRDN masih menghadapi kendala dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan Januari 2022 hingga Juni 2022 terjadinya kuantitas keterlambatan karyawan yang hampir sepadan, pada bulan Januari 2022 kasus dalam kenaikan kuantitas keterlambatan karyawan yang meningkat secara tajam pada bulan Februari hingga Juni menyambangi kenaikan yang cukup berkesinambungan namun tidak begitu tajam. Maka dari itu hal ini dapat mengakibatkan pengaruh negatif terhadap kinerja, kenaikan pada kuantitas karyawan yang terlambat kerap terjadi, dalam masalah ini perlu diadakan perbaikan serta di tinjau kembali oleh pihak perusahaan guna memperbaiki disiplin kerja.

Simpulan yang dapat diambil dalam disiplin kerja pada BPRDN yaitu pegawai yang kurang menaati aturan yang ada layanya kehadiran, tingginya angka keterlambatan karyawan pada jam kerja.

Selain disiplin kerja, adapun berbagai faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti komunikasi. Manusia ialah makhluk sosial yang hidup saling berdampingan. Komunikasi tidak dapat dipisahkan dari interaksi dan kegiatan komunikatif, komunikasi merupakan bagian penting dari kehidupan

manusia, tanpa memandang status sosial. Sebagai entitas sosial, aktivitas sehari-hari cenderung berhubungan dengan sesama untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Biasanya komunikasi terjalin antara atasan dengan bawahan hingga sesama rekan kerja. Komunikasi sangat penting untuk kegiatan sehari-hari yang memiliki tujuan guna menyelesaikan permasalahan yang ditemui oleh organisasi. Hal ini pada akhirnya menyebabkan kerugian moral dan material bagi karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Dari hasil observasi yang peneliti laksanakan terhadap BPRDN didapatkan permasalahan yang terkadang terjadi seperti miskomunikasi yang terjalin antara bawahan dengan atasan sehingga munculnya kesalahpahaman, ketika terdapat komunikasi antara bawahan dengan atasan yang satu kemudian disampaikan kepada atasan lainnya dengan fakta yang berbeda sehingga mengakibatkan bawahannya ini seakan melakukan hal yang mengarah pada “mengadu domba”, dan pada akhirnya hubungan antara bawahan dengan atasannya menjadi terdapat kendala dalam berkomunikasi.

Yang terakhir menurut pembahasan diatas selain dari disiplin dan komunikasi ada pula penghambat yang bisa memengaruhi kinerja pegawai yakni beban kerja juga menjadi masalah yang bisa memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Beban kerja merupakan disimilaritas terhadap kemampuan seseorang terhadap desakan pekerjaan yang mesti di hadapi. Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan melakukan pekerjaan berdasarkan fisik dan mental, serta setiap karyawan akan mengalami kondisi ataupun tugas yang berbeda. Tingkat

diferensiasi yang terlalu tinggi membutuhkan banyak energy dan memberi terlalu banyak tekanan pada karyawan.

Dengan adanya pemberian pekerjaan berlebih pada karyawan yang mana awalnya tidak termasuk dalam job desk pekerjaan melainkan disebabkan oleh satu atau lain hal sehingga hal tersebut menjadi tugas tetap dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut (Nurhasanah, et al., 2022) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang mesti disiapkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Terlalu banyak beban kerja yang diberikan pada suatu perusahaan sering menjadi masalah dalam kinerja para karyawan.

Adanya beban kerja sehingga memberikan dampak kepada karyawan seperti tekanan yang cukup tinggi, kemudian pekerjaan yang mesti dikerjakan sesegera mungkin maka dapat berdampak dengan rendahnya hasil kinerja karyawan sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan secara maksimal. Kinerja karyawan pada BPRDN dapat ditimbang dengan penyelesaian tugas, serta menjalankan tugas berkaitan dengan hubungan linier positif bagi keberhasiam organisasi. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat menguntungkan organisasi dalam memenuhi tujuan yang sudah ditetapkan.

Apabila diamati kinerja karyawan BPRDN berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan kendala dalam waktu penyelesaian pekerjaan yang dialami, seperti dalam halnya pekerjaan yang menumpuk sementara pekerjaan tersebut mesti diselesaikan secepatnya. Perusahaan mesti memastikan beban kerja yang dilimpahkan pada karyawannya bisa berlangsung dengan baik dengan demikian sikaryawan tetap dapat bekerja secara efektif serta dapat menjalankan



pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Dari hasil observasi yang dilakukan ini menunjukkan bahwa beban kerja juga termasuk dalam dampak pada kinerja karyawan di BPRDN.

Menurut latar belakang yang dijelaskan, penulis ingin menyelenggarakan penelitian terkait **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Dana Nusantara”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Menurut pembahasan yang sudah dibahas sebelumnya, penulis menetapkan berbagai permasalahan, yakni:

1. Rendahnya tingkat kesadaran karyawan ketika masuk kerja hingga pada saat menyelesaikan pekerjaan.
2. Kurangnya komunikasi yang terjalin diantara karyawan dengan atasan, dengan demikian terjadilah miss komunikasi ataupun sering terjadinya salah paham.
3. Berkurangnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh beban kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

1. Variabel yang dipergunakan ialah disiplin kerja (X1), komunikasi (X2) serta beban kerja (X3) pada kinerja karyawan (Y).
2. Data penelitian dari Januari 2022 - Juni 2022.
3. Responden penelitian yakni karyawan tetap pada BPRDN Kantor Pusat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari apa yang sudah kita bahas, maka susunan berbagai rumusan permasalahan yang akan dikaji, yakni:

1. Apakah secara parsial sikap disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di BPRDN?
2. Apakah secara parsial komunikasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di BPRDN?
3. Apakah secara parsial beban kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di BPRDN?
4. Apakah secara simultan disiplin kerja, komunikasi, serta beban kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di BPRDN?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Atas penjelasan yang sudah dijabarkan, ini tujuan dari studi ini yakni:

1. Agar dapat memahami lebih dalam akan pengaruh disiplin yang sangat berdampak secara segmental kepada kinerja karyawan di BPRDN
2. Agar dapat memahami lebih dalam akan pengaruh komunikasi yang sangat berdampak secara segmental kepada kinerja karyawan di BPRDN
3. Agar dapat memahami lebih dalam akan pengaruh beban kerja yang sangat berdampak secara segmental kepada kinerja karyawan di BPRDN
4. Agar dapat memahami lebih dalam akan pengaruh disiplin, komunikasi, serta beban kerja yang sangat berpengaruh secara segmental pada kinerja karyawan di BPRDN

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Ini ialah manfaat studi yakni meliputi:

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Bisa memberikan manfaat serta bisa menjadi acuan guna penelitian di masa mendatang serta bisa menjadi tambahan wawasan pada dosen UPB berkenaan dengan pengaruh disiplin, komunikasi serta beban kerja pada kinerja karyawan BPRDN.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Penulis

Bisa memaparkan ilmu beserta pengetahuan yang dirasakan oleh penulis bagaimana menumbuhkan rasa keyakinan akan kemampuan pada judul penelitian yang sudah dibuat.

#### 2. Bagi Peneliti Berikutnya

Dapat menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya dengan mempelajari kembali penelitian yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya dengan acuan kelebihan atau kekurangan apa saja yang dapat diambil sebagai rujukan berikutnya. Jikamana peneliti berikutnya menemukan kejanggalan dari peneliti sebelumnya, maka peneliti berharap agar peneliti berikutnya dapat melakukan pembetulan agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna.

#### 3. Bagi BPRDN

Perusahaan dapat mempergunakan penelitian ini sebagai bahan evaluasi kedepan serta dapat menumbuhkan rasa meningkatkan solidaritas bagi sesama karyawan bagi *management* BPRDN dari segi disiplin, komunikasi serta beban kerja pada kinerja pegawai.

#### 4. Bagi Universitas Putera Batam

Mempu menghasilkan mahasiswa/i yang berpotensi di dalam melakukan pengembangan terhadap hasil skripsi, supaya mahasiswa/i sesudah lulus dari UPB serta memperoleh gelar sarjana (S1) dengan demikian bisa berkontribusi dan berkarya untuk orang lain dan memiliki berbagai ilmu yang cukup baik.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin karyawan didefinisikan sebagai karakter individu yang mematuhi prosedur ataupun peraturan yang sudah dibuat ataupun disiplin adalah perilaku penyelaras peraturan tertulis ataupun tidak tertulis Aromega, et al, (2019). Dinyatakan jika karyawan sadar meningkatkan pikiran dan tenaga untuk mencapai misi perusahaan. Perilaku seseorang yang ingin terus menambah wawasan dengan bersungguh-sungguh, tunduk pada peraturan perusahaan serta bekerja sesuai porsi masing-masing yang telah ditentukan dengan tidak melanggar kebijakan dari perusahaan, merupakan definisi dari disiplin menurut (Nurrahmi et al., 2019).

Disiplin mempunyai pengertian yakni kepatuhan (ketaatan) terhadap tata tertib (aturan) yang dibuat oleh perusahaan (Aini & Simanjuntak, 2020). Adanya disiplin kerja yang tertib maka bisa membantu karyawan dalam mengoptimalkan tugasnya, mendorong semangat kerja serta kepuasan kerja dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan.

Dari penjelasan tersebut, dapat dirumuskan disiplin kerja yaitu penekanan kaidah kepada karyawan untuk memperbaiki moral dan perilaku, yang menempel pada diri karyawan ketika melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.1.2 Bentuk Disiplin**

Disiplin kerja pada perusahaan terbagi atas berbagai bentuk (Saputra & Turnip, 2018), yakni antara lain:

1. Disiplin preventif, yaitu langkah dimana karyawan diinstruksikan guna mengikuti peraturan perusahaan, dengan tujuan untuk mendorong kedisiplinan karyawan.
2. Disiplin Korektif, yaitu proses menetapkan standar aturan serta menuntun karyawan guna mentaati aturan. Karyawan yang tidak patuh pada peraturan akan dikenakan sanksi, adapun tujuan dikenakan sanksi untuk memperingatkan karyawan yang melanggar peraturan.

#### **2.1.1.3 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Jufrizen, (2018) menjelaskan bahwasanya berbagai faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yakni:

1. Sikap pimpinan yang teladan

Pimpinan yang ideal yaitu yang mampu memberi contoh yang baik untuk seluruh karyawannya, sebab tiap pegawai cenderung memerhatikan perilaku pemimpin melalui sikap, tindakan dan perkataan pemimpin.

2. Besaran kompensasi

Besaran pemberian kompensasi mempengaruhi kedisiplinan. Jika perusahaan membayar sesuai layanan yang sudah diberikan karyawan maka setiap karyawan juga akan menghargai dan mentaati aturan yang berlaku.

3. Menghasilkan kebiasaan yang dapat mengangkat tegaknya disiplin.

4. Perhatian dengan karyawan

Pemimpin harus memperhatikan setiap karyawannya serta memaksimalkan disiplin kerja.

5. Pengawasan dari pemimpin

Waskat diartikan sebagai sebuah pengawasan yang ditentukan langsung yang dilakukan pimpinan. Pimpinan diharuskan mengawasi seluruh tugas atau tindakan yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan sesuai yang diharapkan oleh pemimpin.

6. Adanya pegangan terkait aturan yang pasti

Aturan yang stabil serta konsisten bisa menjadi sarana yang digunakan perusahaan untuk menegakkan disiplin.

7. Pemimpin berani mengambil suatu tindakan

Ketika seorang karyawan melanggar kode etik perusahaan, pemimpin mesti berani guna menetapkan keputusan.

#### **2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Abdul & Hardi, (2018) menjelaskan bahwasanya tingkat disiplin kerja, dipengaruhi oleh berbagai indikator, yakni:



1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator penting dari disiplin, karyawan dengan disiplin yang minim cenderung melupakan kehadiran masuk kerja.

2. Kepatuhan ukuran kerja

Ukuran tanggungjawab merupakan kepercayaan kepada dirinya dan dampak kepada pelanggan bahwa pelanggan menerima produk sesuai dengan standar yang diinginkannya.

3. Pengukuran kehati-hatian tinggi

Mempertahankan tingkatan kehati-hatian yang tinggi pada hal yang sedang dijalankan serta hasil yang diberikan sesuai. Karyawan yang berhati-hati akan tugas yang diberikan memiliki tingkat kesalahan yang lebih rendah.

4. Kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja

Karyawan yang menjalankan seluruh kegiatan perusahaan sesuai standar operasional dan prosedur perusahaan.

5. Bekerja etis

Ketika karyawan berperilaku tidak menyenangkan terhadap rekan kerja, pelanggan atau pemasok. Perilaku tersebut adalah contoh yang kurang disiplin akan bekerja etis.

## **2.1.2 Komunikasi**

### **2.1.2.1 Definisi Komunikasi**

Komunikasi memiliki arti proses dimana kelompok ataupun seseorang dalam menciptakan atau mengandalkan berbagai informasi agar saling

berhubungan dengan sesama. Dalam arti luas, komunikasi dapat dijalankan secara verbal serta mampu dipahami oleh semua pihak yang saling berhubungan. Komunikasi juga memiliki arti lain yaitu proses percobaan dalam membangun saling memahami antar karyawan, sehingga memiliki keselarasan dalam memahami suatu hal, dengan adanya komunikasi yang lancar diharapkan dapat menunjang segala aktivitas yang ada agar dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, Menurut Jenis dan ahli.

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) “komunikasi merupakan suatu tahapan dimana seorang komunikator memberikan stimulus yang bertujuan untuk membentuk serta merubah perilaku khalayak” dan komunikasi ialah “sebuah tahap dimana kaya akan makna”. ini disebabkan komunikasi bisa dipetakan dengan meletakkan komunikasi menjadi proses sosial yang ada dalam konteks ilmu sosial. Komunikasi memungkinkan pertukaran tatap muka, menurut (Desani et al.,2019) “komunikasi merupakan suatu proses antara komunikator menyampaikan pesan yang bermaksud agar lawan bicara tersebut dapat menjalankan arahan sesuai dengan tujuan yang diinginkan si komunikator.” Sedangkan menurut (Mogi, 2020) komunikasi merupakan pertemuan antara komunikan serta lawan bicara yang dapat mendorong adanya suatu percakapan.” Para ahli melaksanakan riset menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum yang berpusat kepada satu titik, yakni aktivitas manusia beserta keikutsertaan pesan hingga action yang dilakukan.

Komunikasi bukan sekedar tahapan yang mana hanya sebagai perantara informasi yang kodenya dapat dilihat, didengar, serta dipahami, tetapi sebagai

tahapan dimana sebagai perantara informasi secara keseluruhan. Umumnya seorang tanggap akan informasi saja dan setelah itu dilupakan.

Menurut (Nugroho, 2020) komunikasi memiliki tujuan yaitu “membangun pemahaman bersama ataupun merubah perilaku dan persepsi”. Sehingga komunikasi memiliki peran terpenting dalam menetapkan betapa efektifnya semua individu yang menjalin kerja sama serta mengkoordinasikan berbagai upaya guna memenuhi tujuannya. Tujuan komunikasi secara umum menurut (Widjaja, 2020), yakni 1) “supaya gagasan bisa di terima orang lain, komunikator berupaya supaya bisa di terima oleh orang lain menggunakan pendekatan persuasif, dan tiak memaksa kehendaknya. 2) Mengerti orang lain, komunikator diharuskan memahami benar persepsi masyarakat terkait apa yang diharapkannya. 3) Supaya yang kita sampaikan bisa dipahami, selaku komunikator kita diharuskan mendeskripsikan kepada komunikasi dengan tuntas dan sebaik-baiknya, dengan demikian mereka bisa mengakui dan memahami apa yang kita maksud. 4) Menggerakan orang lain guna melaksanakan suatu hal, menggerakan suatu hal tersebut bisa beragam, kemungkinan meliputi aktivitas”.

Macam-macam komunikasi adalah sebagai berikut: 1) Komunikasi berdasar aliran informasi. 2) Komunikasi berdasar ruang lingkupnya dibedakan atas, yakni komunikasi eksternal dan internal. 3) Komunikasi menurut maksudnya. Misalnya wawancara, memberi ceramah, memberi perintah, pemberian trik atau saran, dan komunikasi pidato. 4) Komunikasi menurut cara penyampaian terbagi atas yakni komunikasi tertulis dan komunikasi verbal. Menurut (Uchjana, 2019), komunikasi bisa diukur dengan berbagai indikator, yakni: 1) Koordinasi antara sesama

karyawan. 2) Koordinasi pimpinan dan karyawan. 3) Komunikasi antara sesama kepala bagian. 4) Komunikasi dengan karyawan bagian lain. 5) Komunikasi sesama karyawan.

#### **2.1.2.2 Jenis Komunikasi**

Komunikasi berdasar penyalpaannya. Semua individu biasanya bisa berkomunikasi dengan orang lain tak cuma sesama makhluk individu namun makhluk sosial juga yang senantiasa punya keperluan akan komunikasi dengan sesama. Tetapi tidak seluruh individu memiliki keterampilan dalam berkomunikasi, maka dari itu diperlukan berbagai cara dalam menyajikan informasi.

Menurut cara memberikan informasi terbagi atas komunikasi verbal atau non verbal, sedangkan menurut perilakunya terbagi atas komunikasi informal, komunikasi formal, serta komunikasi non formal, dengan penjelasan di bawah ini:

##### **1. Komunikasi Berdasarkan Penyalpaian**

Semua individu biasanya bisa berkomunikasi dengan orang lain tak cuma sesama makhluk individu namun makhluk sosial juga yang senantiasa memiliki keperluan akan komunikasi dengan sesama. Tetapi tidak seluruh individu memiliki keterampilan dalam berkomunikasi, maka dari itu diperlukan berbagai cara dalam memberikan informasi. Penyalpaian informasi menurut caranya terbagi atas :

a. Komunikasi non verbal (Tertulis)

Naskah, yang umumnya dipergunakan dalam memberi kabar yang sifatnya kompleks. Contohnya foto dan gambar akibat tidak dapat dilukis dengan kalimat ataupun kata-kata.

b. Komunikasi verbal ( Lisan )

Komunikasi langsung serta tidak diberikan batasan jarak, dimana keduanya bisa melakukan komunikasi secara bertatap muka. Misalnya berkomunikasi melalui telepon.

2. Komunikasi Berdasarkan Ruang Lingkup

Komunikasi terbagi berdasarkan ruang lingkungannya terbagi atas yaitu:

a. Komunikasi Eksternal

Komunikasi yang muncul diantara perusahaan ataupun organisasi dengan pihak rakyat yang berada diluar perusahaan ataupun organisasi itu sendiri.

Berikut beberapa macam komunikasi menurut peran seseorang individu, meliputi :

i. Komunikasi antara orang bersama orang lainnya.

ii. Komunikasi antara orang bersama dua maupun lebih kelompok.

iii. Komunikasi menurut jaringan kerja.

b. Komunikasi Internal

Komunikasi internal terbagi atas berbagai jenis, yakni:

i. Komunikasi vertikal yang muncul berbentuk komunikasi dari pemimpin kepada anggotanya.

ii. Komunikasi horizontal yang terjalin antar sesama rekan kerja.

- iii. Komunikasi diagonal yang terjalin dalam suatu organisasi yang memiliki pangkat berbeda tetapi tidak sejajar vertical.
- 3. Komunikasi Berdasarkan Perilaku  
Komunikasi berdasarkan perilaku terbagi atas yaitu :
  - a. Komunikasi Informal, diartikan sebagai komunikasi yang muncul dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi yang tak ditetapkan di struktur organisasi serta tak memperoleh kesaksian resmi yang kemungkinan tak memberikan pengaruh pada kepentingan perusahaan atau organisasi. Contohnya desasdesus, kabar burung, serta lainnya.
  - b. Komunikasi Fomal, yakni komunikasi yang muncul diantara perusahaan atau organsiasi yang mempunyai tata cara yang sudah termuat pada struktur organisasi. Seperti seminar.
  - c. Komunikasi Non formal, yakni komunikasi yang muncul diantara komunikasi yang sifatnya informal dan formal, yakni komunikasi yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan perusahaan atau organisasi bersama aktivitas yang sifatnya pribadi anggota perusahaan atau organisasi itu sendiri. Contohnya rapat terkait ulang tahun perusahaan.
- 4. Komunikasi berdasarkan ajaran informasi terbagi atas :
  - 1. Komunikasi kesamping.
  - 2. Komunikasi ke bawah.
  - 3. Komunikasi ke atas.
  - 4. Komunikasi dua arah.
  - 5. Komunikasi satu arah.

### **2.1.2.3 Faktor Komunikasi**

Yang termasuk dalam faktor komunikasi yaitu:

1. Komunikator
2. Komunikan

### **2.1.2.4 Indikator Komunikasi**

Komunikasi memiliki berbagai indikator (Lawasi dan Triatmanto, 2018:52)

yang meliputi:

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

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Beban Kerja**

Beban kerja memiliki makna dalam kelompok terdapat beberapa kegiatan dalam unit suatu organisasi harus menyelesaikan pekerjaan terkait dengan jangka waktu yang sudah ditetapkans, menurut (Tina 2021).

(Ahmad, et al, 2019) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang mesti disiapkan oleh divisi tertentu atau pemangku jabatan tersebut dalam waktu yang sudah ditetapkan. (Wiryang, et al, 2019:991) menjelaskan bahwasanya beban kerja ialah frekuensi aktivitas yang umumnya dari setiap tugas pada periode waktu tertentu.

Dari pernyataan para ahli tersebut, data dinyatakan bahwa beban kerja ialah kegiatan yang harusnya diselesaikan dengan jangka waktu yang telah ditetapkan.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Tina, (2021) mengungkapkan bahwasanya adapun berbagai faktor yakni faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi beban kerja, adalah:

#### 1. Faktor Internal

Faktor ini yakni faktor yang memengaruhi beban kerja seorang karyawan yakni:

Tanggapan terhadap beban kerja oleh eksternal yang memiliki potensi menimbulkan stress seperti: faktor fisik (kesehatan, kondisi fisik, status gizi, ukuran tubuh, jenis kelamin, dll) dan juga faktor psikologis (kepuasan, keinginan, kepercayaan, persepsi, motivasi, dll)

#### 2. Faktor Eksternal

Faktor ini yakni faktor yang memengaruhi beban kerja seorang karyawan yakni:

- a. Kewajiban, Kewajiban bersifat fisik layaknya, layout tempat kerja, pembatsn ruang ketja, pembatasan lingkungan kerja, attitude, hingga beban kerja yang sedang dijalankan. Sedangkann kewajiban yang bersifat mental layaknya, tanggung jawab, kerumitan dalam bekerja, emosi dll.
- b. Organisasi kerja, yakni waktu yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan, waktu istirahat, penggantian waktu kerja, pengordinasian kerja, dll.
- c. Lingkungan kerja faktor eksternal mengenai lingkungan kerja yakni, lingkungan kerja psikologis, biologis, kimiawi, serta fisik.



### **2.1.3.3 Dampak Mengenai Beban Kerja**

Adapun beberapa dampak negative yang dapat memengaruhi beban kerja karyawan (Heryenzus & Laia, 2018), yakni:

1. Kualitas kerja mengalami penurunan diakibatkan oleh beban kerja yang tidak seimbang dengan kelebihan beban dengan kapasitas tenaga kerja, kualitas yang dihasilkan oleh pekerja menurun karena kelelahan fisik, konsentrasi menurun, pengendalian diri, kerja presisi serta kerja tidak sesuai dengan standar yang ada.
2. Keluhan customer adapun keluhan yang disampaikan berupa telah mengantri dengan waktu yang cukup lama, layanan yang kurang memuaskan, hal ini dikeluhkan oleh pelanggan karena kualitas pelayanan yang diinginkan tidak sesuai dengan kenyataannya.
3. Melonjaknya tingkat absensi ini merupakan salah satu dampak yang dihasilkan ketika beban kerja yang diberikan cukup banyak sehingga mengakibatkan si karyawan merasa kecapean hingga jatuh sakit. Hal ini sangat berdampak pada operasional pada perusahaan tersebut.

### **2.1.3.4 Indikator Beban Kerja**

Nurhasanah, et al, (2022) menjelaskan bahwasanya beban kerja dipengaruhi oleh berbagai indikator, yakni:

1. Beban tekanan psikologis
2. Beban usaha mental
3. Beban waktu

4. Kondisi pekerjaan
5. Standar pekerjaan
6. Target yang mesti dicapai

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja memiliki definisi yaitu mengukur kontribusi karyawan yang telah mengorbankan tenaga serta waktunya guna memenuhi tujuan yang ditentukan oleh manajemen Mora, et al, (2019). Menurut (Nadila & David, 2022) kinerja adalah rencana strategis perusahaan untuk menjamin kesinambungan kebijakan guna memenuhi visi, misi, beserta tujuan organisasi. (Siregar, 2019) menjelaskan bahwasanya kinerja yaitu pencapaian pekerja meliputi prestasi kerja sesuai dengan peranannya di perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan terjadi ketika perusahaan dan staffnya diselaraskan demi mencapai visi organisasi serta disorong dengan disiplin yang tinggi pula (Wijaya & Johanes, 2019). (Heryenzus & Laia, 2018) menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan mengacu pada hubungan antara kinerja serta keputusan yang dibuat perusahaan untuk mencapai misi perusahaan. Menurut (Siregar, 2019), karyawan ialah aset paling berharga bagi perusahaan sebab bisa memberi kontribusi kepada perusahaan.

Dari penjelasan para ahli tersebut, bisa dibuat kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan adalah factor yang memengaruhi kesuksesan perusahaan pada pencapaian kerja pegawai untuk mencapai misi melalui ketetapan sasaran.

#### **2.1.4.2 Penilaian Kinerja**

Adapun yang mengungkapkan bahwasanya berbagai hambatan ketika melakukan evaluasi kinerja karyawan (Heryenzus & Laia, 2018), yaitu:

1. Perbedaan dalam *stereotype* tertentu

Untuk mengabaikan kepatuhan pada pedoman tertulis beserta hasil penelitian prestasi juga perlu dilaksanakan tertulis supaya bisa dipertanggungjawabkan.

2. Perbedaan sifat manajer

Manajer memiliki sifat berbeda, dimana manajer mengevaluasi sesuai terhadap kinerja yang disebabkan oleh karakteristik manajer itu sendiri dan mereka mesti berperilaku adil.

3. Perubahan standar

Fluktuasi dan perubahan dinamis dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

#### **2.1.4.3 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Berikut yang mengungkapkan bahwasanya berbagai aspek yang memberi dampak kinerja karyawan (Heryenzus & Laia, 2018), yakni:

1. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor ini adalah hal terpenting demi memperoleh prestasi kerja dengan tantangan kerja, ketersediaan fasilitas kerja, lingkungan kerja yang mendukung, berhubungan baik dengan rekan kerja, serta berbicara yang benar.

## 2. Faktor Individu

Biasanya seseorang yang memiliki kesehatan mental dan fisik yang baik, integritas yang tinggi dalam mewujudkan potensi dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari demi memenuhi misi organisasi.

### 2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Hikmah & Sherlie, (2020) menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan bisa dipertimbangkan dengan berbagai indikator yaitu:

1. Ketepatan waktu, penilaian terkait diselesaikannya sebuah pekerjaan dengan efektif.
2. Kemandirian, persepsi pegawai sejalan dengan tanggungjawab pada fungsi kerjanya.
3. Efektifitas, penyelesaian tugas yang dibebankan perusahaan.
4. Kuantitas, penilaian kerja pegawai terkait apakah mencapai target ataupun tidak.
5. Kualitas, penilaian terkait kesistematiskan dan kecermatan kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Ini ialah berbagai studi terdahulunya yang punya variable yang serupa untuk memperkuat landasan teori:

No	Nama Penelitian	Judul Studi	Alat Analisis	Hasil serta Studi
1	(Rialmi & Morsen, 2020)  (e-ISSN: 2598-9502) (p-ISSN: 2581-2769)	Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi	Analisis koefisien determinasi , analisis koefisien korelasi, Analisis regresi	1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

	(SCOPUS)			
2	(Nining, 2018)  (e-ISSN: 2477 - 0655)  (DOAJ)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar	Analisis regresi linear berganda	1. Ada pengaruh diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan
3	(Heryenzus & Laia, 2018)  (ISSN: 2303-1174)  (Google Scholar)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan PT FIF Group Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Ada dampak positif signifikan diantara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. 2. Tidak ada dampak positif signifikan diantara beban kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. 3. Tidak terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial diantara stress kerja dengan kinerja karyawan. 4. Secara parsial ada dampak positif signifikan diantara lingkungan kerja, beban kerja, dan stress kerja ada kinerja karyawan.
4	(Wijaya & Johannes, 2019)  (ISSN <i>online</i> : 2685-984x)  (Google Scholar)	Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Berlian Transtar Abadi Medan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Terdapat dampak positif signifikan diantara kompetensi kerja dengan kinerja karyawan. 2. Secara parsial ada dampak positif signifikan diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. 3. Ada efek positif signifikan disiplin kerja dan kompetensi kerja

				dengan kinerja karyawan.
5	(Tina, 2021)  (JIM UPB)	Pengaruh beban serta motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Citra Beton di Kota Batam	Analisis deskriptif, koefisin determinasi , regresi linier berganda	1. Terdapat dampak signifikan diantara motivasi serta beban kerja dengan kinerja karyawan secara stimulant. 2. Adanya dampak positif signifikan diantara motivasi dengan kinerja karyawan. 3. Adanya dampak positif signifikan diantara beban kerja dengan kinerja karyawan.
6	(Nurhasanah, et al, 2022)  (p-ISSN: 2614-3259) (e-ISSN: 2599-3410)  (Sinta)	Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja, Etika Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	PLS-SEM	1. Secara langsung ada pengaruh positif signifikan etika kerjadengan kinerja karyawan. 2. Terdapat dampak positif signifikan diantara beban kerja dengan kinerja karyawan. 3. Terdapat dampak positif signifikan diantara budaya organisasi dengan kinerja.
7	(Desani, et al., 2019)  (E-ISSN:2654-3915)  (Sinta, Google scholar)	Pengaruh Komuniaksi dan Komitmen Pada Kinerja Karyawan PT Garuda Mesin Agri	Metode regresi linier berganda	1. Pengujian secara individual memperlihatkan adanya dampak positif signifikan dianatra komunikasi dengan kinerja karyawan. 2. Secara stimulant memperlihatkan terdapat pengaruh signifikan diantara komitmen dan

				komunikasi dengan kinerja karyawan secara bersama-sama.
8	(Khongida, et al., 2018)  (e-ISSN:2621-2374)  (Sinta)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Denov Putra Brilian Tulungagung	analisis regresi linear berganda	1. Diperoleh dampak positif signifikan diantara komunikasi dengan kinerja karyawan. 2. Diperoleh dampak positif signifikan diantara motivasi dan kinerja karyawan. 3. Diperoleh dampak positif signifikan diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. 4. Diperoleh pengaruh positif signifikan diantara komunikasi, motivasi, serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan secara stimulant.
9	( Mogi,2020)  (E-ISSN:2622-3686)  (Sinta,Google scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, TBK	analisis regresi berganda	1. Diperoleh dampak positif signifikan diantara komunikasi dengan kinerja karyawan. 2. Diperoleh dampak positif signifikan diantaranya disiplin kerja dan komunikasi dengan kinerja karyawan.
10	(Kumeang, et al., 2019)  ISSN: (2303-1174)  (Google Scholar)	Pengaruh Sikap, Komunikasi, Pengalaman Kerja Pada kinerja Karyawan Rumah Makan Padang Di Manado	Analisis regresi berganda	1. Diperoleh dampak positif signifikan diantara komunikasi dengan kinerja karyawan. Diperoleh dampak positif diantara sikap serta pengalaman kerja dengan parsial namun tak signifikan pada kinerja karyawan.

				<p>2. Diperoleh dampak positif signifikan diantara komunikasi dengan kinerja karyawan.</p> <p>3. Diperoleh dampak positif signifikan diantara pengalaman kerja, komunikasi, serta sikap secara stimulant dengan kinerja karyawan Rumah Makan Padang di Manado.</p>
--	--	--	--	--

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Berfikiran adalah pengungkapan sementara pada keterkaitan diantara dependen dan independent yang diuji.

#### 2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Studi ini serupa dengan studi Wijaya & Johanes, (2019) yang mengungkapkan bahwa diperoleh pengaruh positif signifikan diantara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Studi (Kurnia & Sitorus, 2022) menjelaskan terdapat pengaruh positif diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian (Nurrahmi et al., 2019) menjelaskan bahwasanya secara parsial ada pengaruh diantara disiplin kerja dengan kinerja pegawai PT Hadji Kalla Cabang Palu.

#### 2.3.2 Hubungan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan

Studi ini sama dengan Kumeang et al. (2019) yang menjabarkan bahwasanya diperoleh pengaruh positif signifikan diantara komunikasi dengan kinerja karyawan Rumah Makan Padang di Manado secara parsial. Menurut (Mogi, 2020), ada pengaruh signifikan diantara komunikasi dengan kinerja



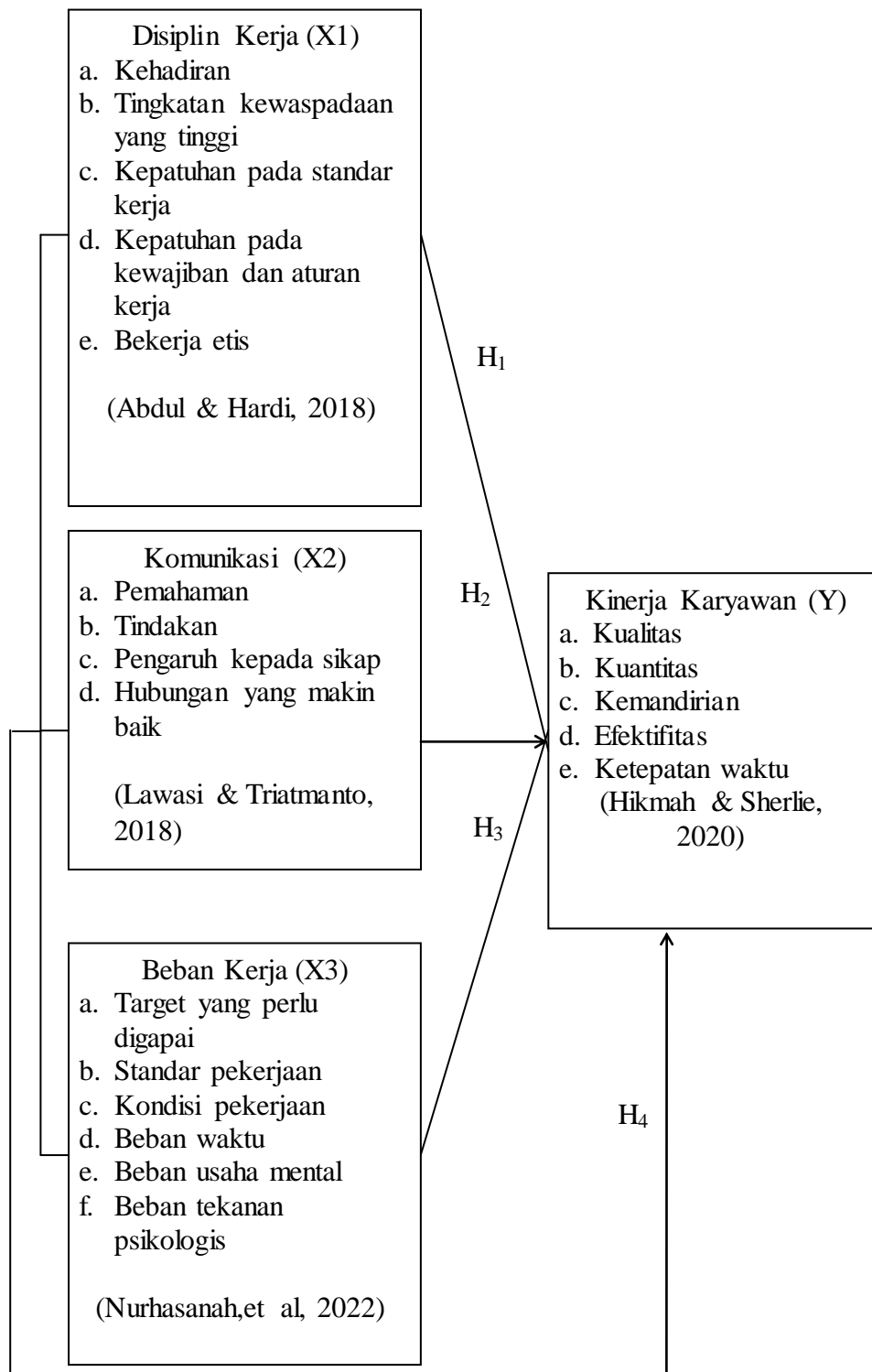
pegawai. Penelitian (Desani et al.,2019) membuktikan bahwasanya diperoleh pengaruh positif signifikan secara parsial diantara komunikasi dengan kinerja karyawan PT. Garuda Mesin Agri.

### **2.3.3 Hubungan Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan**

Penelitian Ahmad, et al,( 2019) menjelaskan bahwasanya secara simultan diperoleh pengaruh positif signifikan diantara beban kerja bersama kinerja pegawai. (Nurhasanah,et al, 2022) menjelaskan bahwasanya ada pengaruh positif beban kerja dengan kinerja karyawan. (Tina, 2021) menjelaskan bahwasanya terdapat pengaruh positif signifikan diantara beban kerja dengan kinerja pegawai serta secara stimulant terdapat pengaruh signifikan diantara motivasi dan beban kerja dengan kinerja pegawai.

### **2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja, Komunikasi serta Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan**

“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil ini menyatakan bahwasanya ada pengaruh positif diantara disiplin kerja, komunikasi, beban kerja dengan kinerja pegawai secara simultan.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti,2022

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Dari peninjauan pustaka beserta kerangka berfikir yang sudah disajikan di atas, dengan demikian hipotesis yang dibuat, yakni:

- H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan BPRDN.
- H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan BPRDN.
- H<sub>3</sub>: Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan BPRDN.
- H<sub>4</sub>: Disiplin kerja, komunikasi serta beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan BPRDN.



**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Peneliti mempergunakan metode penelitian kuantitatif bersama jenis penelitian deskriptif untuk menguraikan pengaruh disiplin kerja, komunikasi, beban kerja, dengan kinerja karyawan. Penggunaan metode kuantitatif ini, peneliti dapat mengambil kesimpulan secara umum terhadap sampel dan populasi yang ditetapkan sebagai uji hipotesis.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Studi ini punya sifat pengembangan serta replikasi. Studi ini memiliki alat studi yang sama dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan dalam penelitian dilihat dari masa waktu, variabel, objek serta permasalahan yang dikaji.

#### **3.3 Lokasi Penelitian serta Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Objek yang diambil oleh peneliti ialah karyawan di PT BPR Dana Nusantara. Beralamat di Jl Raja Ali Haji, Komplek Inti Sakti no 1-2 Blok A, Sungai Jodoh, Batam, Kepulauan Riau.

##### **3.3.2 Periode Penelitian**

Studi diselenggarakan sejak September 2022 sampai Januari 2023 sehingga dari penelitian selama lima bulan tersebut didapatkan hasil secara objektif serta akurat.

Tabel 3.1 Periode Studi

Kegiatan	Tahun, Bulan serta Pertemuan																					
	2022												2023									
	Sep		Okt				Nov				Des				Jan				Feb			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																				
Studi Pustaka		■	■	■	■																	
Metodologi Studi				■	■	■																
Pembuatan Kuesioner						■	■															
Pendistribusi an Kuesioner							■	■	■													
Pengelolaan Data								■	■	■	■											
Konklusi												■	■	■								
Penuntasan Skripsi														■	■	■	■					

Sumber: Peneliti,2022

### 3.4 Operasional Variabel

Sugiyono (2021:38) mengungkapkan variable penelitian yakni sebuah nilai dari aktivitas maupun objek yang terdapat variasi tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti supaya dipahami berikutnya disimpulkan. Definisi operasional yang digunakan, yakni:

1. Disiplin Kerja (X1), agar para karyawan dapat mentaati aturan yang ada, serta dapat terciptanya kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.
2. Komunikasi (X2) agar dapat terjalin komunikasi yang baik diantara sesama pegawai di suatu perusahaan .

3. Beban Kerja (X3), agar karyawan mendapat suatu motivasi agar terciptanya target yang di berikan oleh perusahaan.
4. Kinerja Karyawan (Y), kualitas seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang ada dalam perusahaan.

### 3.4.1 Variabel Independen

Variable ini yakni penyebabnya dan variabel dependen meliputi akibat Sugiyono, (2021:39). Variabel yang dipergunakan ialah Disiplin kerja (X1), Komunikasi(X2), Beban Kerja (X3).

### 3.4.2 Variabel Dependen

Sugiyono, (2021:39) menjelaskan bahwasanya variable dependen biasanya dikenal dengan istilah variabel dependen yang disebabkan/ dipengaruhi oleh variabel *independent*. Variabel yang dipergunakan ialah Kinerja Karyawan (Y). Skala indikator dan data pengukurannya akan disajikan demikian:

**Tabel 3.2** Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Parameter</b>	<b>Pengukuran</b>
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah cara organisasi memberikan pendorongan terhadap pegawai supaya mentaatia aturan yang wajib dipatuhi serta standar kerja yang wajib dilaksanakan	Kehadiran Bekerja etis Kepatuhan terhadap aturan Tingkat kewaspadaan yang tinggi Kepatuhan terhadap standar kerja dan kewajiban kerja	<i>Skala likert</i>
Komunikasi (X2)	Komunikasi merupakan proses dimana seseorang	Hubungan yang semakin baik	<i>Skala likert</i>

	menciptakan atau mengandalkan sejumlah informasi supaya saling terhubung dengan sesama.	Tindakan Pengaruh pada sikap Pemahaman	
Beban Kerja (X3)	Beban kerja yaitu sejumlah pekerjaan yang mesti disiapkan oleh divisi tertentu atau pemangku jabatan tersebut dalam waktu yang sudah ditentukan.	Usia Kondisi kebugaran Ambisi Kepuasan Kewajiban Attitude Lingkungan kerja	<i>Skala likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah jerih payah pegawai atas capaian kerja yang sudah diraih yang sesuai dengan standard yang diberlakukan organisasi.	Kemandirian Efektifitas Ketepatan waktu Kuantitas Kualitas	<i>Skala likert</i>

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Sejumlah individu yang memiliki ciri seperti diwaktu dan wilayah tertentu dikenal dengan sebutan populasi, merupakan pengertian populasi menurut (Sugiyono, 2021:39). Populasi yang dipergunakan yaitu karyawan tetap di BPRDN Kantor Pusat sebanyak 106 individu.

#### 3.5.2 Sampel

Sugiyono (2021:81) menjelaskan bahwasanya sektor dari ciri maupun ukuran populasi bisa dikenal dengan sebutan sampel . Selain itu, (Sugiyono,2021:85) mengemukakan bahwasanya metode yang dipergunakan ialah teknik *sampling* jenuh yakni teknik yang menetapkan sample dengan memilih keseluruhan populasi menjadi sampel.



### 3.6 Sumber Data serta Teknik Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Sumber Data

Adapun yang menjelaskan bahwasanya data teknik primer dan sekunder (Sugiyono, 2021:137) adalah:

1. Primer

Data ini ialah sumber yang langsung di dapat pada saat pemilihan data.

2. Sekunder

Data ini ialah sumber yang tidak langsung didapat ketika saat mengumpulkan data.

#### 3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dipergunakan yaitu aktivitas memperoleh data kuesioner dengan system *skala likert*. dimana kuesioner meliputi siasat pengkategorian data dengan memberikan serangkaian pernyataan ataupun pertanyaan tulisan kepada responden. Apabila peneliti memahami variable yang akan diuji serta variabel yang di harapkan oleh responden, sehingga kuesioner adalah siasat pemilihan data yang paling efektif. Di samping itu, apabila jumlah responden cukup banyak dan kuesionernya juga sepadan. Kuesioner meliputi pernyataan atau pertanyaan publik atau terbuka, dikirimkan melalui *internet/email* ataupun diberikan kepada responden secara tatap muka.

Tabel 3.3 Skala *Likert*

Jawaban Pertanyaan	Simbol	Peringkat
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tak Setuju	TS	2
Sangat Tak Setuju	STS	1

**Sumber:** (Peneliti, 2022)

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Penganalisan ini digunakan untuk menyajikan data dengan menguraikan data yang dihimpun ataupun langsung memberi bayangan objek yang di telaah mempergunakan data atau sampel secara menyeluruh (Sudaryono, 2019:362). Penganalisan data yang dipergunakan yaitu perolehan tanggapan kuesioner yang sudah diberikan kepada karyawan tetap di BPRDN, hasil kuesioner yang akan diolah mempergunakan statistic deskriptif untuk mendalami data responden.

$$\boxed{RS = \frac{n(m-1)}{m}} \text{ Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

**Sumber :** (Umar, 2015:126)

Dimana:

m : Total alternative jawaban

n : Ukuran Sampel

RS : Rentang Skala

Kisaran rentang skala yang dipergunakan yaitu:

- a. Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 100 = 500
- b. Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 100 = 100

Rentang skala ini dapat diperoleh yaitu berikut:

$$RS = \frac{106 (5 - 1)}{5} = 85$$

Tabel 3.4 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skor	Kriteria
106 – 191	Sangat Tidak Setuju
192 – 277	Tidak Setuju
278 – 363	Netral
364 – 449	Setuju
450– 535	Sangat Setuju

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

### 3.7.2 Uji Kualitas Data

Selanjutnya mempegrunakan pengujian reliabilitas beserta validity untuk melakukan penganalisisan terhadap data yang sudah diperoleh. Penelitian ini mempergunakan kuesioner sebagai sarana penelitian. Maka dari itu, perlu dilakukan uji reliabilitas dan validitas yang berasal dari kuesioner yang digunakan.

#### 3.7.2.1 Uji Validitas

Uji ini adalah indeks menguji derajat kesempurnaan sarana. Apabila instrument dipergunakan menjadi alat ukur yang secara akurat dapat menguji kondisi narasumbernya, maka instrumen itu dinyatakan efektif. Menurut (Ghozali, 2018:51) metode dalam pengujian ini dapat dijabarkan sebagai berikut: Bila  $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$  dibuat kesimpulan bahwasanya pernyataan tidak ditemukan korelasi signifikan dimana skor total (pernyataan dipandang tidak valid), sedangkan jika  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  dibuat kesimpulan bahwasanya pernyataan memiliki korelasi signifikan dengan skro total (pertanyaan dipandang valid). Dalam pengukuran uji validitas ini bisa mempergunakan teknik Pearson Product Moment dengan rumusan:

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

**Rumus 3.2** *Pearson Product Moment*

Sumber : (Sugiyono, 2021:2)

Dimana:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sample

### 3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji ini diselenggarakan melalui ketetapan internal, yaitu dengan melakukan penelitian terhadap instrumen sebanyak satu kali, kemudian mengkaji hasil yang didapat mepergunakan teknik tertentu. Dimana hasil penganalisan dipakai guna mengetahui reliabilitas instrument. (Sudaryono, 2019:368) menjelaskan bahwasanya sebuah instrument atau apabila koefisien reliabel *Cronbach's Alpha* > 0.60 sehingga variable tersebut dipandang reliable (Wibowo, 2013:52).

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

**Rumus 3.3** *Alpha Cronbach's*

Sumber: (Wibowo, 2013:52)

Keterangan:

$\sum \sigma t^2$  = Varian total

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian pada butir

r = Reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pertanyaan

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Wibowo (2013:62) menjelaskan bahwasanya uji ini diterapkan guna memahami normal ataupun tidak data yang diperoleh dari populasi yang didistribusikan. Model regresi dipandang baik bila memiliki distribusi normal. Residu dari distribusi normal berbentuk kurva, dimana apabila digambarkan maka kurva berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Kita dapat mempergunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas, analisis Chi Square, serta *Histogram Regression Residual* standar. Menurut Wibowo (2013:62), apabila keadaan terwujud sisa terstandarisasi dipandang normal apabila: Kolmogorov- Smirnov  $Z < Z^{\text{tabel}}$  serta Sig. (2tailed)  $> \alpha$  ; sig  $> 0.05$ .

#### 3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Adapun yang menyebutkan bahwasanya pengujian ini dipakai dalam mengukur model regresi dalam membangun hubungan diantara variable independent ataupun tidak (Ghozali, 2018:107). Model regresi dinyatakan baik jika variabel independennya tidak saling memiliki korelasi. Variable ini tidak ortogonal apabila variabel saling berhubungan. Adapun maksud dari orthogonal yaitu variable independen yang korelasi diantara variable independennya sama dengan 0. Berikut guna melihat ada ataupun tidaknya multikolinearitas pada model regresi:

1. Apabila  $R^2 >$  koefisien korelasi parsial seluruh variabel independent, mengartikan tidak diperoleh multikolinearitas.

2. Bisa di amati dari TOL (Tolerance) serta VIF (Variance Inflation Factor). TOL mengukur variabilitas variable indepenen yang tidak dideskripsikan oleh variabel independent lain. TOL yang memiliki nilai kecil sepadan bersama VIF tinggi ( $VIF = 1 / TOL$ ). Adapun nilai yang memperlihatkan multikolinearitas yakni  $TOL < 0.10$  ataupun sepadan bersama  $VIF > 10$  begitupun sebaliknya.

### 3.7.3.3 Uji Heteoroskedastisitas

Pengujian ini dapat dikatakan tidak memiliki permasalahan heteroskedastisitas. Jika variabel pada model mempunyai varian yang berbeda, serta dibutuhkan pengujian heteroskedastisitas guna mengukur apakah gejala itu ada. Pengujian ini bisa dilakukan mempergunakan uji *Park Gletser*. Menurut (Wibowo, 2013:93), jika signifikansi probabilitas yang diperoleh  $>$  dari alpha (0.05), sehingga dapat dipandang tak terdapat heteroskedastisitas.

### 3.7.4 Uji Pengaruh

#### 3.7.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Adapun yang menjelaskan bahwasanya pengujian ini merupakan kelanjutan regresi linier sedarhana, yaitu dengan menambahkan jumlah variable bebasnya (Wibowo, 2013:126). Model penganalisan mempunyai alat untuk mengetahui hubungan diantara variable independen dengan variable dependennya ialah diantara Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), Beban Kerja (X3) ada pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

**Rumus 3.4** *Persamaan Regresi*

**Sumber:** (Wibowo, 2013,127)

Dimana:

A = Nilai konstanta

x1 = Disiplin kerja

x2 = Komunikasi

x3 = Beban Kerja

b1,2,3 = Nilai koefisien regresi

$\gamma$  = Variabel kinerja karyawan

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

Pengujian ini dipergunakan dalam meninjau presentase dari variabel *independent* dari sebuah model regresi secara bersamaan ataupun koleksi mempengaruhi variabel *dependent*. Apabila nilai  $R^2$  ada antara 0 serta 1. Apabila  $R^2$  yang kecil mengartikan bahwa variabel *independent* memberi nyaris seluruh informasi guna meramal variabel *dependent*, dapat dikatakan dengan *time series* (data berdasarkan waktu) lazimnya menghasilkan koefisien determinasi memiliki nilai cukup tinggi, sedangkan untuk *crosssection* (data silang) dipandang relatif rendah sebab ada variasi yang besar pada setiap pengamatan

#### 3.7.5 Pengujian Hipotesis

##### 3.7.5.1 Pengujian T (Parsial)

Test dipakai untuk mengamati apakah variabel independent ada pengaruh pada variabel dependent.

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

**Rumus 3.5** *T hitung*

**Sumber:** (Sugiyono, 2021)

Keterangan:

$n$  = Sampel

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$t$  = Nilai  $t$  hitung yang selanjutnya dikonsultasikan oleh  $t$  tabel

Analisis untuk menguji hipotesis koefisien regresi dapat dilakukan dengan berbagai tahapan, yaitu:

1. Merumuskan hipotesis.

$H_0$  : Perubahan nilai variable independent tak menjabarkan perubahan variable dependent.

$H_a$  : Perubahan nilai variable independent menjabarkan perubahan variable dependen.

2. Menetapkan nilai signifikan;  $(\alpha) < 0,05$

3. Mengamati  $P$  value sig (dalam lampiran)

4. Ketetapan  $P$  value (Sig)  $< \alpha$ ,  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

5. Kesimpulan

Kriteria uji yang dipergunakan, yaitu:

Disiplin kerja pada kinerja karyawan

1.  $H_a$  diterima serta  $H_0$  ditolak jika (Sig.)  $< 0,05$ . Sehingga terdapat pengaruh signifikan diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

2.  $H_a$  ditolak serta  $H_0$  diterima bila (Sig.)  $> 0,05$ . Sehingga terdapat pengaruh tidak signifikan diantara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Komunikasi pada kinerja karyawan



1.  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak jika  $(\text{Sig.}) < 0,05$ . Sehingga ada pengaruh signifikan diantara komunikasi dengan kinerja karyawan
2.  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak bila  $(\text{Sig.}) > 0,05$ . Sehingga ada pengaruh tak signifikan diantara komunikasi pada kinerja karyawan.

Beban Kerja terhadap kinerja karyawan

1.  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima bila  $(\text{Sig.}) < 0,05$ . Sehingga terdapat pengaruh signifikan diantara beban kerja dengan kinerja karyawan.
2.  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak bila nilai  $(\text{Sig.}) > 0,05$ . Sehingga terdapat pengaruh tidak signifikan diantara beban kerja dengan kinerja karyawan.

### 3.7.5.2 Uji F (Simultan)

Supaya memahami bahwasanya secara simultan variabel independen memiliki pengaruh signifikan pada variable dependen ataupun tidak. Rumusan untuk mengetahui  $f$  hitung bisa diamati berikut:

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

**Rumus 3.6** *F hitung*

**Sumber:** (Priyatno, 2013:67)

Dimana:

$k$  = Total variabel independen

$n$  = Total data atau kasus

$R^2$  = Koefisien determinasi

Bila pengujian yang dilakukan memperoleh signifikan ( $\alpha=5\%$ ) dibawahnya 0,05 serta  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  artinya  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima. Begitupun jika sig diatasnya 0,05 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya  $H_o$  ditolak  $H_a$  diterima.

