

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINTANG
LIMA IMADA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Nur Hidayah
190910147**

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

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINTANG
LIMA IMADA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Nur Hidayah
190910147**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Nur Hidayah
NPM : 190910147
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINTANG LIMA IMADA DI KOTA BATAM

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 inidan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 23 Januari 2023



Nur Hidayah

190910147

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINTANG
LIMA IMADA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh :
Nur Hidayah
190910147**

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

Batam, 23 Januari 2023



Hikmah, S.E., M.Si.

Pembimbing



ABSTRAK

Faktor penggerak berjalannya suatu perusahaan adalah bagaimana cara perusahaan mengatur atau menempatkan sumber daya manusia dalam suatu tatanan kerja. Masalah yang sering muncul adalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan pentingnya komunikasi dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Efektifitas kinerja sumber daya manusia merupakan tujuan perusahaan yang nantinya mempengaruhi peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam kehidupan sehari-hari setiap orang tidak lepas dari dunia komunikasi, dalam lingkungan bisnis, baik bisnis berskala kecil sampai dengan yang berskala besar. Permasalahan komunikasi yang kurang baik, kurangnya komunikasi pesan yang disampaikan kurang dipahami oleh penerima, maupun karyawan yang terlambat masuk kerja yang berdampak *negative* terhadap kinerja. Oleh karena itu, maka penulis melakukan penelitian, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Lima Imada yang bergerak dibidang distributor. Penelitian ini diharapkan perusahaan dapat memperbaiki sistem komunikasi antar karyawan dan perusahaan lebih tegas dalam menerapkan peraturan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 124 responden. Teknik pengambilan sampel dengan cara teknik sampel jenuh, dengan teknik pengambilan data dengan menggunakan kuisisioner yang disebar ke seluruh populasi responden di PT Bintang Lima Imada. Data hasil kuisisioner di olah dengan menggunakan aplikasi software SPSS 26. Metode penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif dan metode analisis yang digunakan analisis deskriptif dengan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diartikan komunikasi dan disiplin kerja secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada.

Kata kunci: Komunikasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The driving factor for the running of a company is how the company organizes or places human resources in a work order. Problems that often arise are those related to human resources in companies, the importance of communication in the work environment, and employee work discipline that affect employee performance. The effectiveness of the performance of human resources is a company goal that will later influence an important role in achieving company goals. In everyday life, everyone cannot be separated from the world of communication, in the business environment, both small-scale businesses to large-scale ones. Problems with poor communication, lack of communication of the message conveyed is not understood by the recipient, as well as employees who are late for work which hurts performance. Therefore, the authors conducted research, where this study aims to empirically determine the effect of communication and work discipline on employee performance at PT Bintang Lima Imada which is engaged in distributors. This research is expected that the company can improve the communication system between employees and the company is more assertive in implementing company regulations. The population in this study was 124 respondents. The sampling technique was by means of a saturated sample technique, collecting data by using a questionnaire that was distributed to the entire population of respondents at PT Bintang Lima Imada. Questionnaire result data were processed using the SPSS 26 software application. The research method used was a quantitative method and the analytical method used was descriptive analysis with multiple linear analysis. The results of this study indicate that communication has a significant effect on employee performance, and work discipline has a significant effect on employee performance. It means that communication and work discipline simultaneously have a significant influence on employee performance at PT Bintang Lima Imada

Key Words: Communication, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala 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. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi Universitas Putera Batam yang telah mengarahkan penulis dengan baik dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dorongan berupa doa, nasehat dan semangat kepada penulis;
7. Pimpinan PT. Bintang Lima Imada yang telah memberikan izin untuk meneliti serta memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Teman-teman yang selalu menyemangati hingga dapat menyelesaikan skripsi ini; Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan kasih-Nya.

Batam, 23 Januari 2023



Nur Hidayah



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	6
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	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.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
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 Indikator Komunikasi.....	12
2.1.2 Disiplin.....	13
2.1.2.1 Pengertian Disiplin	13
2.1.2.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.1.3 Kinerja Karyawan	16
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.1.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja	16
2.1.3.3 Indikator Kinerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
2.1.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.1.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.1 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Sifat Penelitian	23
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	23
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	23
3.3.2 Periode Penelitian.....	23
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel.....	24
3.4.3 Teknik Sampling	24

3.5	Sumber Data.....	25
3.6	Metode Pengumpulan Data	25
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	26
3.7.1	Variabel Independen	26
3.7.2	Variabel Dependen.....	27
3.8	Metode Analisis Data.....	28
3.8.1	Analisis Deskriptif	28
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	29
3.8.2.1	Uji Validitas	29
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	30
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8.3.1	Uji Normalitas.....	31
3.8.3.2	Uji Multikolonieritas.....	32
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.8.4	Uji Pengaruh.....	32
3.8.4.1	Uji Regresi Linier Berganda	32
3.8.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	33
3.9	Uji Hipotesis.....	33
3.9.1	Uji t (Secara Parsial)	34
3.9.2	Uji F (Secara Simultan).....	34
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	37
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	38
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	38
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	39
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	40
4.3.1	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)	40
4.3.2	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)	41
4.3.3	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	42
4.4	Analisis Data	43
4.4.1	Hasil Uji Kualitas Data	43
4.4.1.1	Hasil Uji Validitas	43
4.4.1.2	Hasil Uji Reliabilitas	45
4.4.2	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	45
4.4.2.1	Hasil Uji Normalitas	45
4.4.2.2	Hasil Uji Multikolonieritas.....	48
4.4.2.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	49
4.4.3	Hasil Uji Pengaruh	50
4.4.3.1	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	50
4.4.3.2	Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2).....	51
4.5	Hasil Uji Hipotesis	52
4.5.1	Hasil Uji T (Parsial)	52
4.5.2	Hasil Uji F (Simultan).....	53
4.6	Pembahasan.....	54
4.6.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
4.6.3	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	55

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Simpulan	57
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN I. Pendukung Penelitian	
LAMPIRAN II. Daftar Riwayat Hidup	
LAMPIRAN III. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran antar variabel	21
Gambar 4. 1 Logo PT Bintang Lima Imada	36
Gambar 4. 2 Hasil Normalitas grafik Histogram	46
Gambar 4. 3 Hasil Normalitas grafik P-P plot	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Karyawan PT Bintang Lima Imada September 2022	3
Tabel 1. 2	Jumlah Karyawan September 2021 – September 2022	5
Tabel 1. 3	Omset Penjualan September 2021 – September 2022.....	6
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1	Jadwal Penelitian.....	23
Tabel 3. 2	Skala Likert	25
Tabel 3. 3	Operasional Variabel.....	27
Tabel 3. 4	Kriteria Analisis Deskriptif	29
Tabel 4. 1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4. 3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4. 4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4. 5	Rentang Skala penilaian	40
Tabel 4. 6	Deskriptif Jawaban Variabel Komunikasi.....	40
Tabel 4. 7	Deskriptif Jawaban Variabel Disiplin Kerja	41
Tabel 4. 8	Deskriptif Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)	43
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	44
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	44
Tabel 4. 12	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4. 13	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov.....	48
Tabel 4. 14	Hasil Uji multikolonieritas	49
Tabel 4. 15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4. 16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4. 17	Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)	51
Tabel 4. 18	Hasil Uji T.....	52
Tabel 4. 19	Hasil Uji F.....	53

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Pearson Product Moment.....	30
Rumus 3. 2 Regresi Linier Berganda	33



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya pilar hubungan manusiawi dengan adanya komunikasi, dengan terjalannya komunikasi yang baik dengan orang lain serta saling membutuhkan antar individu ataupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari yang paling dekat adalah keluarga, dalam hal berbagai interaksi. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam perusahaan, dimana SDM sebagai penggerak, perorganisasian terhadap tujuan perusahaan. Interaksi yang terjadi antara Atasan dengan bawahan dilihat sebagai mana komunikasi dan *feedback* ada. Bagaimana cara seseorang bekerja jika arahan dan tugas tidak tersampaikan dengan baik kepada orang yang bertugas.

Komunikasi merupakan penyaluran gagasan informasi dari orang lain yang dapat disebut komunikasi, proses dalam menyampaikan informasi yang berupa pesan maupun ide kepada orang kedua sebagai penerima pesan agar dapat dipahami oleh penerima pesan (Joni & Hikmah, 2022). Komunikasi yang terdapat dua orang atau lebih melalui proses perpindahan pesan dari pihak satu ke pihak lain secara langsung, tulisan, atau menggunakan simbol.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk melakukan komunikasi kepada karyawan agar mereka bisa menerima untuk mengubah kebiasaan perilaku serta memberikan kesadaran untuk memenuhi peraturan perusahaan menurut Rivai dalam (Maruli Sitorus, 2020:25-26). Kedisiplinan merupakan faktor pendukung dalam menggerakkan sumber daya manusia agar

lebih patuh terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu proses berkembang bagi pegawai yang membutuhkan, karena disiplin kerja ditunjukkan pada perilaku bukan orang. Disiplin juga dapat dijadikan sebagai proses pelatihan bagi karyawan agar lebih efektif dalam melakukan pekerjaan menurut pandangan Bintoro dan Daryanto dalam (Surajiyo et al., 2020:58).

Kinerja karyawan merupakan keseluruhan kemampuan seseorang maupaun kelompok dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan tugas yang sudah diberikan didalam organisasi (Shinta & Siagian, 2020). Pencapaian kinerja karyawan dapat dipengaruhi faktor faktor baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab bisa dilihat dengan kinerjanya, setiap karyawan memiliki tingkatan kinerjanya yang berbeda-beda, sesuai dengan kemampuan, keterampilan yang dimiliki. Banyaknya keahlian kemampuan dan keterampilan seorang karyawan dapat untuk mengukur hasil atas kerjanya.

Produktivitas karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan yang merupakan dasar dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Efektivitas kerja sumber daya manusia merupakan tujuan perusahaan yang nantinya akan mempengaruhi peran penting bagi tujuan perusahaan. Karyawan yang merupakan unsur penting bagi perusahaan untuk mengatur maju mundurnya perusahaan dilihat dari kinerja karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya mempunyai keterampilan dalam melakukan tugas-tugasnya. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dengan cara bagaimana suatu perusahaan dalam mengatur

kinerja sumber daya manusianya.

PT Bintang Lima adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor makanan, minuman, kosmetik dan bahan bumbu dapur yang berlokasi di Komplek Citra Buana Park Blok C No.8 Seraya, Batam kecamatan Lubuk Baja Kota Batam. Penyaluran produk barang secara luas dipasaran dan ketepatan dalam pengiriman merupakan visi misi perusahaan. Peningkatan penjualan merupakan salah satu tujuan perusahaan dalam melakukan pemasaran produk. PT Bintang Lima mengharapkan agar kebutuhan kebutuhan konsumen dapat terpenuhi. Berikut data karyawan PT Bintang Lima Imada September 2022 :

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Bintang Lima Imada September 2022

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager Operasional	2
2	<i>Human Resource Development</i>	3
3	<i>Supervisor</i>	7
4	Staff Admin	22
5	Staff Gudang	30
6	<i>Sales</i>	36
7	Kanvaser	5
8	<i>Driver & Co-driver</i>	19
	Total	124

Fenomena permasalahan pada PT Bintang Lima Imada terkait dengan komunikasi adalah kurangnya komunikasi pada PT Bintang Lima Imada antar karyawan salah satunya misal ada karyawan yang tidak masuk kerja, mereka tidak memberitahu

kepada atasan bahwa tidak dapat hadir bekerja. Selain itu, penyediaan informasi pekerjaan yang ambigu mengenai tugas yang akan dilakukan terkait dengan komunikasi antara atasan dan bawahan. Karena kurangnya komunikasi yang jelas dari atasan kepada karyawan atau bawahannya, karyawan dalam hal ini melakukan pekerjaan yang tidak semestinya, sedangkan pekerjaan yang harus diselesaikan hari itu ditunda demikian juga dalam mengkoordinasikan perintah kepada bawahannya masih kurang.

Fenomena selanjutnya yang terjadi pada PT Bintang Lima Imada masih tergolong rendah dari disiplin kerja, contohnya dari Tim Marketing/Sales, keterlambatan datang masuk kerja melebihi batas waktu peraturan yang sudah ditetapkan, dari bagian administrasi yang masih mengerjakan diluar jam kerja, dan tugas yang diberikan kurang jelas yang di terima. Yang paling penting adalah bagian ekspedisi pengantaran ketepatan pengantaran yang dituntut perusahaan agar produk bisa diterima konsumen tepat waktu, tetapi dengan keterlambatan jam masuk kerja dan kurangnya ketegasan dari manajer atas merupakan salah satu faktor menurunnya tingkat disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada menjadi turun. Berikut adalah data kehadiran karyawan periode September 2021- September 2022.

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan September 2021 – September 2022.

No	Bulan	Jumlah Absensi			Total Absen	Total Karyawan	Total Kehadiran
		Sakit	Izin	Alpa			
1	September 2021	1	-	-	1	125	124
2	Oktober 2021	1	1	3	5	123	118
3	November 2021	-	3	-	3	123	120
4	December 2021	-	1	-	1	124	123
5	Januari 2022	2	-	3	5	124	119
6	Februari 2022	-	-	-	-	125	125
7	Maret 2022	5	7	1	13	124	111
8	April 2022	-	3	3	6	125	119
9	Mei 2022	1	-	2	3	125	122
10	Juni 2022	3	3	2	8	124	116
11	Juli 2022	2	1	4	7	124	117
12	Agustus 2022	2	2	-	4	124	120
13	September 2022	5	3	-	8	124	116

Sumber: PT. Bintang Lima Imada, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat absensi karyawan paling sedikit berjumlah 111 orang pada bulan Maret 2022 dari total 124 karyawan. Kehadiran karyawan meningkat di bulan Februari 2022 dengan karyawan 125 orang tidak ada data untuk karyawan yang tidak masuk kerja. Ditabel dapat dilihat mulai Mei – September 2022 tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi yang semakin menurun, ketidakhadiran jumlah karyawan yang semakin meningkat yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Tingkat kinerja karyawan yang menurun merupakan karena kurangnya rasa kepedulian dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga kemungkinan terjadi tidak tercapainya efisiensi dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh didalam perusahaan tempat bekerja, karyawan yang merasa dirinya semangat dalam bekerja akan menjadi menurunkan semangatnya karena memperhatikan karyawan yang lain tidak memperdulikan pada target yang telah diberikan. Bisa disimpulkan angka

kedisiplinan kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada. Berikut data Omset penjualan PT Bintang Lima Imada sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Omset Penjualan September 2021 – September 2022

No	Bulan	Pendapatan	Target	Pencapaian (%)
1	September 2021	5,874,421,548	6,200,000,000	94.7%
2	Oktober 2021	5,693,060,341	6,350,000,000	89.7%
3	November 2021	5,692,126,136	6,300,000,000	90.4%
4	Desember 2021	6,351,946,233	6,500,000,000	97.7%
5	Januari 2022	5,087,699,756	6,150,000,000	82.7%
6	Februari 2022	5,817,500,678	6,250,000,000	93.1%
7	Maret 2022	4,724,094,200	6,300,000,000	75.0%
8	April 2022	5,189,935,000	6,300,000,000	82.4%
9	Mei 2022	6,076,245,821	6,550,000,000	92.8%
10	Juni 2022	4,804,936,293	6,500,000,000	73.9%
11	Juli 2022	4,876,927,000	6,325,000,000	77.1%
12	Agustus 2022	4,810,045,345	6,000,000,000	80.2%
13	September 2022	5,025,505,000	6,500,000,000	77.3%

Sumber: PT. Bintang Lima Imada, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan dalam kurun waktu September 2021-September 2022 data omset penjualan mengalami fluktuatif. Pencapaian omset tertinggi terdapat pada bulan Desember 2021 sebesar 97,7% dari total target. Pencapaian omset terendah terjadi di bulan Maret 2022 sebesar 75,0% dari total target. Hal ini menunjukkan tidak tercapainya target yang ditetapkan dikarenakan kurangnya kinerja karyawan.

Dari fenomena tersebut dapat dijadikan latar belakang penulis perlu meneliti dan mempelajari lebih jauh tentang Kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada perusahaan sehingga tujuan dan

kebutuhan karyawannya terpenuhi. Oleh karena itu perlunya penulis mendiskripsikan **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINTANG LIMA IMADA DI KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, bisa diidentifikasi penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya Komunikasi perintah yang jelas antara atasan dalam memberikan tugas kepada karyawannya.
2. Tidak adanya komunikasi antar bawahan jika karyawan lain tidak masuk kerja.
3. Tingkat Absensi karyawan yang menurun mempengaruhi omset pendapatan.
4. Keterlambatan Karyawan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.
5. Persentasi pencapaian omset penjualan masih fluktuatif.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menyelesaikan permasalahan diatas perlu adanya batasan-batasan masalah agar penulis fokus pada objek permasalahan yang diteliti dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Berikut batasan-batasan masalah dalam penelitian ini :

1. Objek penelitian pada lingkungan kerja PT Bintang Lima Imada.
2. Penelitian menggunakan 2 Variabel: Komunikasi sebagai variabel Independen (X1), Disiplin Kerja sebagai variabel independent (X2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang didapat, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imadadi kota Batam ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam ?
3. Bagaimana Komunikasi dan Disiplin kerja secara bersamaan dapat berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada di KotaBatam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Jika dilihat dari rumusan masalah yang sudah dijabarkan, tujuan penelitian dapat diperoleh adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Lima Imada.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menjadikan pandangan pengetahuan dimasa depan yang berfungsi sebagai informasi tentang pengaruh

komunikasi dan tingkat disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan tentang teoritis dan persektif untuk implementasi yang diperoleh selama kuliah. Terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dan merupana salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar Sarjana Manajemen di Universitas Putera Batam.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini akan memberikan masukan dan wawasan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Para peneliti berharap penelitian ini berfungsi sebagai referensi serta makalah ilmiah yang berharap untuk dilaksanakan sebagai penambah khasanah perpustakaan pada Fakultas Ekonomidan ilmu Sosial Humaniora di Universitas Putera Batam.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang. Dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan bagi pembaca dan memberikan pemahaman ilmu manajemen, yang nantinya bisa diterapkan didunia kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Effendi komunikasi berasal dalam bahasa Inggris adalah *communication* yang berasal dari bahasa Latin *communicatio*, yang bersumber dari kata yang *communis* yang artinya sama. Jadi komunikasi jika terlihat dua orang melakukan bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi selama adanya kesamaan makna apa yang sedang di percakapkan (Permatasari, 2019). Komunikasi ialah perpindahan gagasan dalam bentuk ide atau informasi dari seseorang ke orang lain, dapat disimpulkan komunikasi merupakan proses menyampaikan pesan dari pihak satu ke pihak yang lain agar saling mengerti (Rialmi & Morsen, 2020).

Komunikasi secara langsung memungkinkan pihak satu dengan pihak lain bertemu secara langsung, membangun semangat dan membentuk adanya pertanyaan dan jawaban, pertemuan formal dalam suatu organisasi dapat sejalan dengan penilaian yang lebih kepada pembuat keputusan dalam organisasi, yang mendorong dalam berpartisipasi organisasi, dan memberikan informasi kepada para pegawai tentang segala sesuatunya menurut Rakhmat dalam (Mogi, 2020). Komunikasi merupakan penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima dengan tujuan dapat dipahami dan mendapatkan *feedback* sehingga pesan dapat di mengerti oleh kedua belah pihak (Muharto & Darmanto, 2014:6.4).

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah proses dalam penyampaian informasi, pesan, ide dalam bentuk percakapan langsung atau tidak langsung berupa simbol baik kondisi formal atau tidak formal yang bertujuan agar informasi, pesan, atau ide dapat mengerti oleh penerima. Dalam melakukan komunikasi, pesan yang disampaikan harus jelas karena tidak semua pesan yang disampaikan dapat dimengerti oleh penerima pesan. Dalam penggunaan bahasa perlu diperhatikan, agar penerima pesan tidak terganggu dengan bahasa yang digunakan. Penggunaan bahasa tersebut yang nantinya akan mempengaruhi penerima pesan dalam mencerna isi pesan yang disampaikan. Selain itu, dalam melakukan komunikasi harus melihat kondisi dan situasi yang berlangsung agar pada saat menyampaikan pesan dapat di respon dengan baik oleh penerima pesan.

2.1.1.2 Jenis – Jenis Komunikasi

Terdapat dua jenis komunikasi dalam proses komunikasi (Nurma Dewi & Fathoni Rodly, 2022:18) yaitu :

1. Komunikasi lisan (Verbal)

Komunikasi yang dilakukan secara tertulis dan lisan. Komunikasi banyak dilakukan secara lisan (verbal) dengan mudah pesan dapat disampaikan dan dengan cepat mendapatkan respon. Model komunikasi lisan (verbal) secara langsung *face to face* atau dapat menggunakan media seperti telepon, selain itu untuk media tertulis dapat menggunakan surat, grafik, atau simbol.

2. Komunikasi isyarat (Non verbal)

Penyampaian informasi dengan menggunakan bahasa tubuh atau *body language* dapat disebut dengan komunikasi isyarat (non verbal). Penggunaan simbol-simbol, kontak mata dapat menyampaikan pesan dari pemberi pesan untuk penerima pesan. Komunikasi dengan gerakan tubuh dapat ditandai bahwa pesan tersebut dapat di terima dengan baik atau tidak oleh penerima pesan.

2.1.1.3 Indikator Komunikasi

Menurut Pace dan Faules dalam (Astuti Novia, 2017) terdapat lima indikator komunikasi yaitu :

1. Komunikasi Kebawah

Pemimpin dan bawahan harus menjaga jalur komunikasi yang terbuka untuk memberikan hasil kinerja yang terkait dengan tugas dan kebijakan organisasi.

2. Komunikasi Keatas

Hubungan komunikasi antara pemimpin dan bawahan mengenai kendala tugas yang diberikan.

3. Komunikasi Horizontal

Karyawan memiliki kepercayaan kepada rekan kerjanya, yang bekerja secara tim dalam memaksimalkan kinerjanya.

4. Komunikasi Lintas Saluran

Informasi dapat diperoleh terlepas dari jabatan atau bidang keahlian.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Pentingnya disiplin untuk perkembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri melaksanakan pekerjaan dengan baik secara individu maupun kelompok. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten dan patuh, yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan bekerja dengan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan (Sinambela Poltak, 2017:335). Disiplin kerja merupakan sikap yang dapat diterima dan melaksanakan berbagai peraturan yang sudah ditetapkan maupun kebiasaan yang sudah menjadi norma budaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan menurut Machmed dalam (Mogi, 2020). Menurut Syafrina disiplin kerja adalah sikap mental yang ada pada seseorang yang berupa perbuatan baik secara personal maupun kelompok yang berupa ketaat pada ketentuan yang sudah ditetapkan sesuai dengan etik, norma yang berlaku dalam masyarakat (Syafitri & Wasiman, 2020). Sedangkan menurut Handoko dan Sinambela disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam menerima untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku didalam perusahaan dengan kesadaran (Belti & Osnardi, 2020).

Berdasarkan ringkasan dari pemahaman para ahli tentang pengertian disiplin kerja, dapat kesimpulan disiplin kerja adalah sikap dan norma seseorang secara kesadaran untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam ruang lingkup sosial atau dalam perusahaan.

2.1.2.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno dalam (Hamali, 2016) adalah :

1. Besar kecilnya pemberian Kompensasi

Jika karyawan menerima kompensasi yang adil dan sepadan dari perusahaan, mereka lebih dapat mematuhi aturan yang ada. Karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan yang diharapkan akan merasa tenang dalam bekerja, serta akan berusaha sebaik-baiknya. Jika karyawan menerima kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan akan menyebabkan karyawan malas dalam melakukan tugas nya dan bahkan tidak bertanggung jawab dengan beban kerja yang diberikan.

2. Keteladanan pemimpin

Lingkungan perusahaan akan sangat dipengaruhi dengan keteladanan pemimpin karena semua karyawan akan memperhatikan bagaimana seorang pemimpin bersikap dan menerapkan disiplin kerja dari dalam dirinya dipelajari dari ucapan, sikap , perbuatan yang diterapkan.

3. Konsistensi Aturan

Tidak adanya konsistensi dalam menerapkan aturan tentang disiplin kerja di perusahaan. Peraturan yang berganti-ganti dengan adanya tim manager yang berganti ganti . karyawan akan sulit menyesuaikan aturan yang berlaku.

4. Ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan dilihat dari bagaimana seorang pemimpin mengatur kerja karyawannya dan bagaimana cara seorang mengambil keputusan.

Ketegasan akan terlihat jika dihadapkan sebuah permasalahan. tindakan tegas dari pemimpin jika karyawan tidak menaati peraturan disiplin kerja, atau bahkan jika seorang karyawan melanggar disiplin kerja di perusahaan.

5. Pengawasan kerja Karyawan

Tindakan disiplin kerja tentulah berasal dari kesadaran masing-masing karyawan yang bersangkutan. Pengawasan yang dilakukan langsung oleh pemimpin disebut waskat. Seorang yang bertanggung jawab melaksanakan pengawasan terdekat pada tingkat manapun, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tidak menyimpang dari yang sudah ditetapkan.

6. Perhatian terhadap Karyawan

Perhatian pemimpin akan menumbuhkan rasa disiplin kerja karyawan, karena karyawan merasa dihargai dan dihormati. Sehingga akan berpengaruh besar terhadap semangat kerja, prestasi, dan moral kerja karyawan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Berikut indikator disiplin kerja menurut pandangan Mangkunegara dan Octorent dalam (Saputri et al., 2021) yaitu :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang karyawan.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam (Syahyuni, 2018) kinerja dilihat dari sebagai suatu proses bagaimana pekerjaan langsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja seseorang pada tingkat Pendidikan yang dimiliki seorang, pengalaman dalam bekerja, Pendidikan seseorang, hasil kerja yang memberikan dorongan bagi karyawan agar selalu antusias dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mewujudkan mutu kerja yang baik.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai oleh karyawan yang menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan (Sopiah & Sangadji, 2018:350). Kinerja adalah hasil kaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi (Indrasari, 2017:51).

Dari pandangan para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan Kinerja adalah suatu hasil dari adanya proses kerja yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja, berdasarkan teori (Sopiah & Sangadji, 2018:352) sebagai berikut :

1. Faktor Individu (*personal factors*), faktor individu dalam diri seseorang berkaitan dengan komitmen, motivasi, keahlian, dan lainnya.

2. Faktor Kepemimpinan (*leadership factors*), faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan arahan yang di berikan oleh pemimpin perusahaan, manajer perusahaan atau ketua suatu kelompok kerja.
3. Faktor Kelompok (*teams factors*), faktor kelompok biasa dikatakan sebagai rekan kerja adalah yang berhubungan dengan dukungan dari teman kerja atau rekan kerja.
4. Faktor Sistem (*system factors*), arti dari faktor sistem merupakan metode kerja yang tersedia dan sarana fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan.
5. Faktor Situasi (*Contextual/situasional factors*), Situasi lingkungan kerja, baik secara internal maupun eksternal, seperti adanya tekanan dan perubahan lingkungan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Berdasarkan teori Bono dan Judge dalam (Indrasari, 2017:55) ada tujuh kriteria dalam mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

1. Kualitas

Hasil kerja yang dikatakan hampir memenuhi target yang sudah di tetapkan dari perusahaan. Pengukuran kualitas diukur dari kecermatan atau ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas.

2. Produktivitas

Jumlah yang dapat diselesaikan. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan target kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan waktu yang ditentukan,

serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas

Memanfaatkan sumber daya yang ada didalam perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan dan menghindari hasil yang dapat merugikan.

5. Kemandirian

Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain untuk menyelesaikannya.

6. Komitmen Kerja

Adanya sikap memihak karyawan kepada organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

7. Tanggung Jawab

Sikap tanggung jawab karyawan pada suatu perusahaan. Pengukuran tanggung jawab karyawan dapat diukur dari seberapa karyawan mampu mengikuti prosedur dan arahan yang diberikan oleh perusahaan, serta karyawan mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Proses penelitian terdahulu dapat mendukung perluasan teori dalam menyempurnakan penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang telah dijadikan referensi. Sebagai hasilnya, peneliti menyajikan sejumlah penelitian sebelumnya yang dipelajari:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
1	(Permatasari, 2019) (Sinta 4)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hokben Alam Sutera	Analisis Deskriptif, pendekatan kuantitatif, dengan sampel jenuh	Komunikasi dan disiplin kerja pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan
2	(Dwi Marta & Triwijayanti, 2018) (Sinta 2)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X	Metode kuantitatif <i>Random sampling</i>	Budaya Organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
3	(Muslimat & Wahid, 2021) (Sinta 4)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh	<i>Explanatory research</i> , pengujian regresi, korelasi, determinasi dan hipotesis	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Laksono, 2021) (Sinta 5)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SAMACO	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja, Komunikasi, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Syafitri & Wasiman, 2020) (G.Scholar)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam	Analisis regresi linier berganda	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

6	(Lestari, 2021) (G.Scholar)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Adilmar Tangerang Production)	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	(Hardiawan, 2022) (G.Scholar)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SD Strada Dipamarga	Pendekatan kuantitatif, <i>Purposive sampling</i> , kuisioner	Komunikasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja, Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Sherlie & Hikmah, 2020) (G.Scholar)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam	Pendekatan kuantitatif, <i>Purposive sampling</i> ,	Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Hakim et al., 2021) (Doaj)	The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Iptian et al., 2020) (Doaj)	The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance	Analisis regresi liner berganda	Disiplin kerja dan kompensasi bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan

2.1 Kerangka Pemikiran

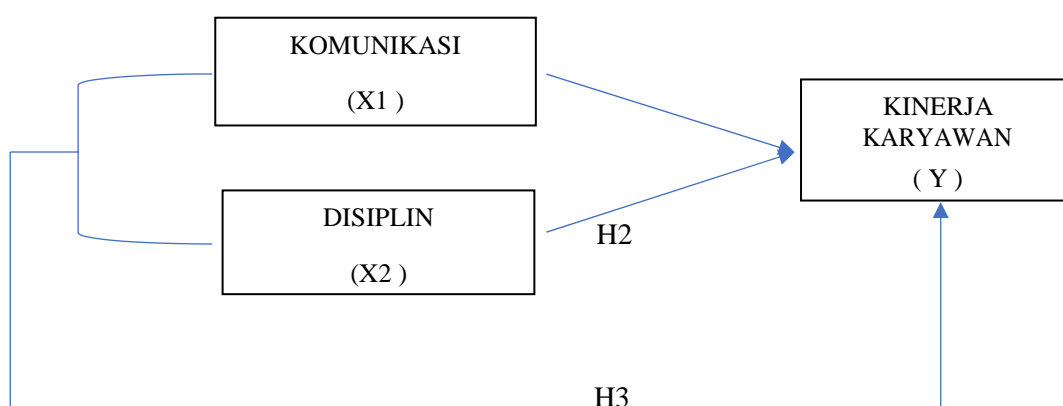
Kerangka pemikiran yang merupakan gambaran bagaimana pengaruh variabel bebas berpengaruh dengan variable terikat yang akan diteliti oleh peneliti.

2.1.1 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Siahaan & Masriah, 2022) menyebutkan bahwa adanya permasalahan komunikasi yang ada didalam perusahaan yang diteliti seperti kurangnya komunikasi antar anggota tim, keterbukaan komunikasi dalam lingkungan kerja, yang dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya sendiri. Dengan demikian hasil penelitian ini memberikan hasil variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian (Fajri & Dharmawan, 2021) dijelaskan bahwa kurangnya disiplin karyawan dan tidak mentaati peraturan yang berlaku, seperti masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena izin dan atampa alasan, keterlambatan karyawan masuk kerja yang menyebabkan perusahaan lambat dalam mengerjakan sesuatu dilihat dari target yang dicapai perusahaan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran antar variabel

2.1 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas hipotesis yang dapat ditetapkan penelitian ini adalah:

H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima di Kota Batam.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di Kota Batam.

H3 : Komunikasi dan Disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di Kota Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *Explanatory research* dan *Descriptive research*. Jenis penelitian *Descriptive Research* merupakan jenis penelitian yang menyelidiki keadaan, suatu kondisi dan hal-hal yang sudah disebutkan, yang disajikan dalam bentuk laporan penelitian, sedangkan *Explanatory Research* adalah metode untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan pengumpulan data, seperti kuisioner yang di sebar di lapangan (Yusadinata et al., 2021).

3.2 Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini bersifat replikasi dimana penelitian yang sama dengan peneliti terdahulu namun objek, variabel, dan periodenya berbeda. Menurut Arianto adanya perbedaan objek dan waktu penelitian menjadi pembedaan dengan penelitian terdahulu (Joni, 2022).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian untuk pengambilan objek yang diteliti berlokasi di PT Bintang Lima Imada yang berlokasi di Komplek Citra Buana Park Blok C no.8 Seraya, Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian dilakukan sepanjang periode September 2021 sampai dengan Januari 2023.

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan																			
	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul			■	■																
Identifikasi masalah			■	■																
Studi Pustaka					■	■	■	■												
Metode Penelitian									■	■	■	■								
Kuisisioner													■	■						
Pengolahan Data														■	■					
Analisis Data																■	■	■		
Kesimpulan																			■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yang terdiri atas wilayah objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah informasi yang diberikan oleh manajemen HRD pada PT Bintang Lima Imada yang terdiri dari banyaknya pekerja yang bekerja sebanyak 124 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Ukuran besarnya sampel diambil dari 124 karyawan objek PT Bintang Lima Imada sebagai sampel jenuh.

3.4.3 Teknik Sampling

Metode untuk pengambilan teknik sampling dengan teknik *Non-Probability sampling* dengan pengambilan sampel tidak memberikan peluang atau unsur yang sama setiap unsur dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan sampling jenuh yang semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015:85).

3.5 Sumber Data

Dalam metode pengumpulan data ini, beberapa pertanyaan disebar, dan responden memilih serta memberikan jawaban langsung atas pertanyaan tersebut. Kuisisioner biasanya digunakan untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan beberapa pertanyaan yang sesuai dan responden untuk memilih atau menjawab.

1. Data Primer

Teknik dalam pengumpulan data bisa dibuat dan dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner(angket), dan observasi (pengamatan).

2. Data sekunder

Informasi yang diperoleh dari HRD PT Bintang Lima Imada.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data di penelitian ini dengan menggunakan Kuisisioner digital berupa *google form* yang dapat diakses oleh seluruh responden yang diteliti. Dari hasil jawaban responden diukur dengan skala *Likert* yang memberikan skor atau nilai disetiap jawaban responden. Skala *Likert* adalah skala yang didasarkan pada jumlah jawaban yang diungkapkan responden dalam menanggapi pertanyaan tentang indikator suatu variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2017: 59).

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

Skor	Pilihan	Kode
1	Sangat tidak setuju	STS
2	Tidak setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber : (Sugiyono, 2015: 94)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian dapat dirumuskan sebagai atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki varian tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di teliti dan dapat memberikan kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 38).

3.7.1 Variabel Independen

Diartikan ke dalam bahasa Indonesia yang disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab nilai besar atau kecilnya variabel lain. Variabel bebas dapat disebut juga dengan variabel prediksi atau variabel *stimulus* (Suliyanto, 2018: 127). Berikut merupakan variabel bebas yaitu :

1. Komunikasi (X_1)

Terdapat beberapa indikator menurut Pace dan Faules dalam (Astuti Novia, 2017) seperti berikut :

- a. Komunikasi kebawah
- b. Komunikasi keatas
- c. Komunikasi horizontal
- d. Komunikasi lintas saluran

2. Disiplin Kerja (X_2)

Menurut pandangan Mangkunegara dan Octorent beberapa indikator disiplin kerja (Saputri et al., 2021) yaitu :

- a. Ketepatan waktu datang ketempat kerja.
- b. Ketepatan jam pulang karyawan.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- d. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan.

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau biasa disebut variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2017: 50). Berikut indikator kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Indrasari, 2017: 55) :

- a. Kualitas.
- b. Produktivitas.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektifitas.
- e. Kemandirian.
- f. Komitmen.
- g. Tanggung jawab.

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi adalah adalah proses dalam penyampaian informasi, pesan, ide dalam bentuk percakapan langsung atau tidak langsung berupa simbol baik kondisi formal atau tidak formal yang bertujuan agar informasi, pesan, atau ide dapat mengerti oleh penerima.	1. Komunikasi kebawah 2. Komunikasi keatas 3. Komunikasi horizontal 4. Komunikasi lintas saluran	<i>Likert</i>

Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah sikap dan norma seseorang secara kesadaran untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam ruang lingkup sosial atau dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja. 2. Ketepatan jam pulang karyawan. 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 4. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan. 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil dari adanya proses kerja yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Produktivitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektifitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen. 7. Tanggung jawab. 	<i>Likert</i>

Sumber : Peneliti, 2022

3.8 Metode Analisis Data

Penelitian yang diteliti yakni dapat memakai beberapa teknik pengolahan dengan program SPSS Versi 26, yakni sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menjelaskan untuk memberikan gambaran tentang informasi tingkat penilaian atas indikator variabel penelitian dan alasan-alasan logis yang mendasari

penilaian responden (Suliyanto, 2018: 283).

Tabel 3. 4 Kriteria Analisis Deskriptif

No.	Rentang Kategori Skor	Nilai Tafsir
1	1,00 – 1,79	Sangat tidak baik/sangat rendah
2	1,80 - 2,59	Tidak baik/rendah
3	2,60-3,39	Cukup
4	3,40-4,19	Baik/ tinggi
5	4,20-5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2014)

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Responden diminta untuk memberikan penilaian (skor) untuk setiap komponen pertanyaan atau pernyataan untuk menentukan hasil validitas. Membandingkan peringkat yang diberikan untuk setiap masalah atau pernyataan dengan peringkat keseluruhan menghasilkan informasi tentang validitas alat periode. Skor total adalah jumlah skor untuk semua pernyataan dan pertanyaan. Pengukur dapat dianggap valid jika hasil untuk setiap pertanyaan terkait erat dan hasil keseluruhan berada pada tingkat alfa tertentu, seperti 1 % Validitas menggambarkan seberapa baik alat ukur menangkap perbedaan yang sebenarnya antara responden (Sugiyono, 2018: 202) .

Dengan menghitung koefisien korelasi *Pearson Product*, validitas artikel dalam kuesioner dapat diuji.

Rumus berikut dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien korelasi *Pearson Product* dilihat menggunakan rumus berikut:

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

Rumus 3. 1 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Sanusi, 2017 : 77)

Keterangan:

r = Koefisien

korelasi x = Skor butir

y = Skor total butir

n = Jumlah sampel (responden)

Setelah pengujian di atas, hasil r setara dengan hasil tabel r dalam hal derajat kebebasan (n-2). Jika jumlah r hasil hitung lebih besar dari jumlah r pada tabel pada alpha (α) tertentu, berarti setiap butir pertanyaan atau pernyataan valid (Sanusi, 2017: 77).

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Kemampuan alat ukur untuk menghasilkan pengukuran yang akurat ditunjukkan dengan kemampuan alatnya. Hasil pengukuran dianggap akurat jika, meskipun ada kemungkinan kesalahan, beberapa pengukuran dari objek yang sama menunjukkan bahwa pada dasarnya tidak berubah (aspek yang diukur tetap sama) walaupun adanya toleransi jika terjadi perbedaan. Jika sebaliknya pengukuran menghasilkan perbedaan yang sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya atau tidak reliabel (Suliyanto, 2018: 254).

Uji reliabilitas instrumen penelitian teknologi *Cronbach's Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika faktor reliabilitas atau *Alpha* lebih besar dari 0,6. Instrumen dianggap tidak reliabel jika nilai *Alpha* kurang dari 0,6.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Teknik kuantitatif yang menggunakan teknik analisis statistik inferensial merupakan salah satu jenis metodologi penelitian yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang sering diajukan berdasarkan praduga. Praduga dan pengujian validitas hipotesis otoritas pikiran adalah dua istilah yang dapat digunakan untuk menggambarkan hal ini ada yang memandang uji asumsi sebagai uji awal atau sekumpulan persyaratan yang harus dipenuhi sebelum kita melakukan analisis yang akan digunakan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2018: 268)

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki fungsi normal atau tidak. Untuk menggunakan teknik ini, analisis grafis harus dilakukan untuk menghasilkan grafik histogram dan *plot P-P* normal dari residual standar regresi. Uji *Kolmogrov-Smirnov* (KS) dua sisi untuk analisis statistik. Parameter yang digunakan jika *Asym sig 2 tailed* berfungsi normal didefinisikan lebih dari 0,05 (Sugiyono, 2019).

3.8.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk memeriksa apakah model regresi telah menemukan keselarasan dalam variabel independen (*independent*), angka toleransi dan resistansi angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolonieritas.

Toleransi dihitung berdasarkan variabilitas variabel independen yang telah dipilih, bukan variabel dependen lainnya, untuk menghindari multikolonieritas. Angka toleransi adalah angka keluar yang biasanya digunakan untuk menentukan terjadi masalah multikolonieritas muncul $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. (Ghozali, 2020).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi tidak konsisten dan apakah residual dari satu pengujian muncul pada pengujian yang lain. Gejala heteroskedastisitas dapat ditemukan saat melakukan penelitian dengan dikajimenggunakan metode *Spearman'srho* yang berupa teknik menguji 2 variabel membentuk regresi diantara angka total residual dengan variabel bebas. Menurut metode ini, tidak ada gejala heteroskedastisitas regresi jika variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) (Sanusi, 2019).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan ketika lebih dari dua variabel independen perlu dihubungkan untuk memanipulasi aspek prediktor (meningkatkan atau menurunkan hasil). Dapat diartikan juga analisis regresi

ganda dapat digunakan jika total variabel independen paling sedikit 2 variabel. Kesamaan regresi untuk dua predikatif berupa sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Rumus 3. 2 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Komunikasi

X₂ = Displin kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) memiliki tujuan untuk menggambarkan seberapa baik model menangkap perbedaan dalam variabel dependen. Angka antara 0 dan 1 yang mewakili koefisien determinasi. Ketika koefisien determinasi (R²) mendekati satu dan nilainya meningkat dengan jumlah yang sama dengan peningkatan jumlah variabel independen, dikatakan bahwa regresi linier berganda memiliki kesamaan nilai (Sanusi, 2017).

3.9 Uji Hipotesis

Uji signifikansi pada dasarnya adalah pengajuan hipotesis statistik konklusif yang disajikan. Saat melakukan penelitian untuk menggeneralisasi sampel penelitian, signifikansinya adalah kepercayaan (*confident interval*) yang ditemukan atau diharapkan (Sugiyono, 2019).

Bagaimana menentukan apakah kesimpulan akan menerima atau menolak hipotesis dan bagaimana mencapai keputusan itu. Mengacu pada beberapa tingkatan penting dari peneliti terkait, seperti 5% atau 1% peneliti dapat fokus pada hasil *sig* setelah memutuskan tingkat signifikansi yang diinginkan yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. (Sugiyono, 2019).

Untuk menerima hipotesis, tetapkan tolak ukur jika *sig* diterima jika nilai *sig* tidak melebihi 0,05, sebaliknya H_0 ditolak, H_0 disetujui dan H_a ditolak jika selisihnya melebihi angka 0,05. (Sugiyono, 2019).

3.9.1 Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen dapat mempengaruhi secara parsial variabel dependen yang diteliti (Priyanto, 2019). Tes statistik T biasanya mengungkapkan kekuatan masing-masing pengaruh independen atau variabel penjelas pada variabel dependen.

Mengingat hasil uji T, bagaimana bisa dibandingkan dengan statistik T melalui titik responsif. Hipotesis lain dapat diterima dan dapat dikatakan bahwa variabel independen akan dapat mempengaruhi variabel dependen secara terpisah jika hasil statistik T yang dihitung melebihi hasil dari nilai tabel T.

3.9.2 Uji F (Secara Simultan)

Uji statistik F biasanya mengidentifikasi semua variabel independen atau variabel bebas yang ada dalam penelitian yang secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Agar dapat mengkaji hipotesis bisa memakai statistik F dengan syarat mengambil keputusan:

- a. Tingkat kepercayaan 5% memungkinkan penolakan H_0 jika nilai F lebih tinggi dari tingkat angka 4. Oleh karena itu, variabel dependen dapat dipengaruhi secara signifikan oleh semua variabel independen pada saat yang bersamaan.
- b. Perbandingan antara nilai F dihitung dengan angka F tabel. Jika hasil F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

