

**PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA,  
KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GRAHA AUTO PERKASA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Tyia Santi  
190910184**

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

**PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA,  
KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GRAHA AUTO PERKASA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Tyia Santi  
190910184**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Tyia Santi  
NPM : 190910184  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

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

**“PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT GRAHA AUTO PERKASA”**

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 27 Januari 2023



**Tyia Santi**  
190910184

**PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA,  
KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GRAHA AUTO PERKASA**

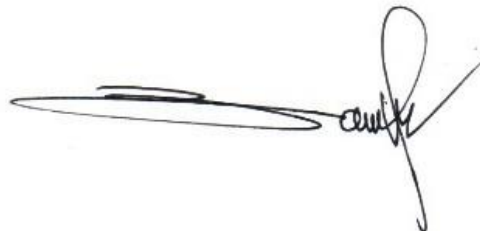
**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Tyia Santi  
190910184**

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

**Batam, 27 Januari 2023**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Triana Ananda Rustam', written over a horizontal line.

**Triana Ananda Rustam, S.E., M.M.  
Pembimbing**



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan yang merupakan aset dalam keberhasilan perusahaan, karyawan merupakan kunci terpenting dalam kegiatan operasional perusahaan. Hasil kerja dipengaruhi oleh potensi dan kinerja karyawan itu sendiri untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Kefektifan karyawan dari dilihat dari kinerjanya.. Kinerja tersebut dapat dihasil dari beberapa faktor yaitu produktivitas kerja, komunikasi yang terjadi diantara baik itu atasan-bawahan maupun sesama rekan kerja dan juga dikarenakan tidakadanya kedisiplinan dalam bekerja, faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Graha Auto Perkasa dengan jumlah responden sebanyak 102 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat statistik SPSS 25. Untuk pengumpulan data riset dengan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolineartias serta uji heteroskedastisitas serta uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisiensi determinasi ( $R^2$ ). Kemudian untuk pengujian hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja, komunikasi, dan disiplin berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa produktivitas kerja, komunikasi dan disiplin berpengaruh sebesar 60,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisa nya sebesar 39,5% tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Produktivitas Kerja, Komunikasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

Human Resources have an important role in a company which is an asset in the company's success, employees are the most important key in the company's operational activities. Work results are influenced by the potential and performance of the employees themselves to complete each job. The effectiveness of employees can be seen from their performance. This performance can be resulted from several factors, namely work productivity, communication that occurs between superiors, subordinates and fellow co-workers and also due to the lack of discipline at work, these factors can improve employee performance abilities. This research was conducted at PT Graha Auto Perkasa with a total of 102 respondents. This study uses a quantitative approach with the SPSS 25 statistical tool. For research data collection by distributing questionnaires through the Google form. Testing data quality using validity and reliability tests, testing classical assumptions using normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests and influence tests using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ). Then to test the hypothesis using the T test and F test. The results of this study indicate that work productivity, communication, and discipline have a significant and positive effect both partially and simultaneously on employee performance. The results of the test for the coefficient of determination ( $R^2$ ) show that work productivity, communication and discipline have an effect of 60.5% on employee performance, while the remaining 39.5% is not included in this study.

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

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran 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 Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan 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 Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis;
6. Keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan;
7. Rekan yang selalu memberikan masukan selama penyusunan tugas akhir terutama robby, sintia, dan yusuf;
8. Bapak Susanto Ario selaku HRD PT Graha Auto Perkasa serta seluruh karyawan PT Graha Auto Perkasa.

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

Batam, 27 Januari 2023



Tyia Santi





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	10
1.3. Batasan Masalah .....	10
1.4. Rumusan Masalah .....	11
1.5. Tujuan Penelitian .....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	12
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	12
1.6.2. Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
2.1. Kajian Pustaka.....	13
2.1.1. Produktivitas Kerja .....	13
2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	13
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	14
2.1.1.3. Cara Peningkatan Produktivitas .....	16
2.1.1.4. Indikator-indikator Produktivitas Kerja.....	19
2.1.2. Komunikasi .....	20
2.1.2.1. Pengertian Komunikasi .....	20
2.1.2.2. Fungsi Komunikasi .....	23
2.1.2.3. Hambatan Komunikasi.....	24
2.1.2.4. Indikator-indikator Komunikasi.....	25
2.1.3. Disiplin.....	26
2.1.3.1. Pengertian Disiplin.....	26
2.1.3.2. Faktor-Faktor Disiplin .....	27
2.1.3.3. Jenis-Jenis Disiplin .....	29
2.1.3.4. Indikator-Indikator Disiplin .....	30
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	31
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	31
2.1.4.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	32
2.1.4.3. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan.....	33
2.1.4.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan .....	34
2.2. Penelitian Terdahulu.....	34

2.3.	Kerangka Pemikiran .....	36
2.3.1.	Pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan .....	36
2.3.2.	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan .....	37
2.3.3.	Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan .....	37
2.3.4.	Pengaruh Produktivitas Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	38
2.4.	Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>40</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	40
3.2.	Sifat Penelitian .....	40
3.3.	Lokasi dan Periode Penelitian .....	41
3.3.1.	Lokasi Penelitian.....	41
3.3.2.	Periode Penelitian .....	41
3.4.	Populasi dan Sampel.....	41
3.4.1.	Populasi.....	41
3.4.2.	Teknik Penentuan Besar Sampel .....	42
3.4.3.	Teknik Sampling.....	42
3.5.	Sumber Data .....	42
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	42
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
3.7.1.	Variabel Independen .....	43
3.7.2.	Variabel Dependen.....	43
3.8.	Metode Analisis Data.....	45
3.8.1.	Analisis Deskriptif .....	45
3.8.2.	Uji Kualitas Data.....	46
3.8.2.1.	Uji Validitas .....	46
3.8.2.2.	Uji Reliabilitas .....	47
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8.3.1.	Uji Normalitas.....	48
3.8.3.2.	Uji Multikolinearitas .....	48
3.8.3.3.	Uji Heterokedastistas .....	49
3.8.4.	Uji Pengaruh .....	49
3.8.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	49
3.8.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	50
3.9.	Uji Hipotesis.....	51
3.9.1.	Uji T (Parsial) .....	51
3.9.2.	Uji F (Simultan) .....	52
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>54</b>
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	54
4.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
4.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
4.2.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	57
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	57
4.3.1.	Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	58
4.3.2.	Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi (X <sub>2</sub> ) .....	59

4.3.3.	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X3).....	59
4.3.4.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	60
4.4.	Analisis Data .....	61
4.4.1.	Uji Kualitas Data.....	61
4.4.1.1.	Uji Validitas .....	61
4.4.1.2.	Uji Reliabilitas .....	63
4.4.2.	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.4.2.1.	Uji Normalitas.....	64
4.4.2.2.	Uji Multikolinearitas .....	66
4.4.2.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.4.3.	Uji Pengaruh .....	68
4.4.3.1.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
4.4.3.2.	Uji Koefisien Determinan <b>R<sup>2</sup></b> .....	69
4.5.	Pengujian Hipotesis .....	70
4.5.1.	Uji T.....	70
4.5.2.	Uji F .....	71
4.6.	Pembahasan .....	72
4.6.1.	Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Auto Perkasa.....	72
4.6.2.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Auto Perkasa .....	73
4.6.3.	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Auto Perkasa .....	73
4.6.4.	Pengaruh Produktivitas Kerja, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Auto Perkasa.....	74
4.7.	Implikasi Penelitian .....	75
4.7.1.	Implikasi Teoritis .....	75
4.7.2.	Implikasi Praktis .....	75
	<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	76
5.1.	Simpulan .....	76
5.2.	Saran .....	77
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	78
	<b>LAMPIRAN</b> .....	82

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	38
<b>Gambar 4.1</b> Logo Graha Auto Perkasa.....	54
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normalitas Data Histogram.....	64
<b>Gambar 4.3</b> Hasil Uji Normalitas Data Diagram .....	65

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Target Penjualan dan Pencapaian Penjualan Tahun 2021 .....	5
<b>Tabel 1.2</b> Penyelesaian Data Konsumen/Unit .....	6
<b>Tabel 1.3</b> Data Absensi Karyawan PT Graha Auto Perkasa Periode 2021 .....	8
<b>Tabel 3.1</b> Periode Penelitian.....	41
<b>Tabel 3.2</b> Skala <i>Likert</i> .....	43
<b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel Independen dan Dependen .....	44
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
<b>Tabel 4.5</b> Rentang Skala.....	58
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja ( <b>X1</b> ).....	58
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi ( <b>X2</b> ).....	59
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin ( <b>X3</b> ) .....	60
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	60
<b>Tabel 4.10</b> Uji Validitas Produktivitas Kerja ( <b>X1</b> ) .....	61
<b>Tabel 4.11</b> Uji Validitas Variabel Komunikasi ( <b>X2</b> ) .....	62
<b>Tabel 4.12</b> Uji Validitas Variabel Disiplin ( <b>X3</b> ).....	62
<b>Tabel 4.13</b> Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
<b>Tabel 4.14</b> Uji Reliabilitas.....	63
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	66
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	66
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi ( <b>R2</b> ) .....	69
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji T (Parsial) .....	70
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Uji F (Simultan) .....	71

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	45
<b>Rumus 3.2</b> Uji Validitas .....	46
<b>Rumus 3.3</b> Uji Reliabilitas .....	47
<b>Rumus 3.4</b> Regresi Linier Berganda .....	50
<b>Rumus 3.5</b> Uji Koefisien ( <b>Radjusted2</b> ).....	51
<b>Rumus 3.6</b> Uji Koefisien Determinasi .....	51
<b>Rumus 3.7</b> Uji T (Parsial) .....	52
<b>Rumus 3.8</b> UjiF (Simultan) .....	53





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan yang merupakan aset dalam keberhasilan perusahaan, karyawan merupakan kunci terpenting dalam kegiatan operasional perusahaan. Dalam arti, sumber daya manusia menyediakan bentuk berupa tenaga kerja, pemikiran, pengetahuan, dan keterampilan khusus dalam suksesnya proses operasional perusahaan. Selain itu, perusahaan memberikan kompensasi moneter atau non-moneter sebagai kompensasi atau pembayaran atas sumber daya yang diterima perusahaan dari karyawan. Dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, setiap perusahaan harus memiliki langkah-langkah khusus mengevaluasi kinerja sumber daya manusia untuk memastikan bahwa sumber daya manusia memenuhi persyaratan dalam mencapai hasil secara efektif dan efisien. Karyawan yang bekerja dengan integritas dan produktivitas yang dapat diandalkan ditempat kerja merupakan karyawan yang baik.

Pada umumnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang baik dan kompeten, tetapi juga menginginkan karyawannya memiliki kemampuan untuk mencapai hasil yang terbaik. Hasil kerja ini dipengaruhi oleh potensi dan kinerja karyawan itu sendiri demi menyelesaikan setiap tugasnya. Efektivitas karyawan yang diukur dengan kinerja ini memiliki beberapa faktor.

Dengan kata lain, produktivitas kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu komunikasi yang berlangsung antara atasan dan bawahan dan antar rekan kerja. Selain itu, karena kurangnya disiplin di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai yang merupakan wujud perilaku pegawai, hasil dan kualitas kerja dalam pelaksanaan tanggung jawab dan pekerjaannya. Kinerja pada dasarnya adalah jumlah pegawai yang melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, kinerja juga dapat diukur dengan melihat hasil pekerjaan yang dilakukan.

Perbandingan hasil kerja (*output*) dan sumber daya yang digunakan (*Input*) terus dilakukan dalam kaitannya dengan bidang kehidupan ini merupakan definisi dari produktivitas. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Jika lebih banyak atau lebih sedikit input yang digunakan untuk menghasilkan jumlah input yang sama, berarti produktivitas meningkat. Peningkatan produktivitas merupakan indikator berharga dari penggunaan sumber daya, yaitu lebih sedikit input yang dibutuhkan untuk menghasilkan output. (Hery, 2020). Manfaat produktivitas kerja itu sendiri antara lain meningkatkan keuntungan perusahaan, kepuasan kerja karyawan, memberikan pelayanan yang maksimal kepada anggota, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dalam artian setiap bidang pekerjaan dimiliki dan dikelola oleh orang yang tepat untuk kelancaran pekerjaan (Haang et al., 2020).

Komunikasi adalah penyampaian informasi atau pesan secara langsung atau tidak langsung melalui perantara dengan cara yang mudah dipahami oleh penerima informasi. Tujuan utama komunikasi adalah untuk memperbaiki organisasi dengan

cara membangun hubungan yang baik sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara rekan kerja dan individu (Shinta & Siagian, 2020). Komunikasi dapat menyatukan orang-orang dalam kehidupan sehari-hari, baik di rumah, di tempat kerja maupun di masyarakat. Komunikasi sangat penting bagi manusia, organisasi, dan perusahaan, komunikasi yang baik dapat berjalan dengan lancar dan sukses bagi suatu organisasi dan sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan dapat berjalan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang dituju. Efektivitas komunikasi dapat dievaluasi melalui efektivitas internal organisasi, untuk memperoleh unsur-unsur yang diperlukan, organisasi harus mengkoordinasikan seluruh karyawan organisasi melalui komunikasi yang efektif, ukuran kepuasan komunikasi terbatas pada kepuasan individu dengan komunikasi. Komunikasi informal organisasi dapat tercermin dari kinerja masing-masing karyawan (Rialmi & Morsen, 2020). Setiap karyawan di perusahaan menggunakan komunikasi untuk saling membantu dan berkomunikasi. Pengalihan informasi dari individu melalui media secara langsung dan tidak langsung kepada individu lain bertujuan untuk menginformasikan atau mengubah sikap, pendapat, pemikiran atau perilaku yang dapat dilakukan oleh individu tersebut (Meliani & Siagian, 2022). Cara untuk menaikkan keuntungan perusahaan adalah dengan memperhatikan komunikasi yang baik dengan karyawan lain agar tidak terjadi kesalahan.

Ketidakhadiran berdampak besar ketika banyak karyawan yang absen, dimana kinerja memburuk dan pekerjaan menjadi sulit karena tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Disiplin kerja merupakan bagian terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan bisnis.

Karena lebih mudah mencapai tujuan tujuan bisnis dengan disiplin kerja yang baik (Meliani & Siagian, 2022). Disiplin adalah sikap hormat di antara karyawan terhadap peraturan perusahaan, yang menunjukkan kepatuhan sukarela oleh karyawan terhadap aturan perusahaan pernyataan ini didukung melalui (Prasetyo & Marlina, 2019). Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan kedisiplinan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan dapat berbicara tentang disiplin kerja jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap peraturan dan kewajiban perusahaan. Disiplin karyawan yang baik membantu perusahaan mencapai tujuannya, tetapi disiplin karyawan yang buruk dapat menghambat perusahaan agar mencapai tujuannya. Perilaku karyawan yang bertingdak sesuai dengan aturan yang ditetapkan di tempat kerja adalah disiplin. Tindakan pendisiplinan itu sendiri adalah dalam bentuk pengurangan biaya manajemen yang dibayarkan oleh organisasi karena kejadian tertentu, kecuali pemberhentian atau pengurangan jumlah karyawan.

PT Graha Auto Perkasa adalah Main Dealer Shop (MDS) sepeda motor Yamaha, menjual sepeda motor baik secara tunai maupun pinjaman. PT Graha Auto Perkasa telah berkembang di industri jasa otomotif sebagai dealer sepeda motor terkemuka. PT Graha Auto Perkasa juga melayani jasa jasa otomotif termasuk perawatan dan pembelian suku cadang sepeda motor yang beralamat di Komplek Ruko Bintang Mas Blok C No. 5-7 Sungai Panas, Batam. PT Graha Auto Perkasa memiliki beberapa cabang yaitu di Batam Centre, Batu Aji, dan Dapur 12. Untuk mencapai hasil yang terbaik dalam proses penjualan diperlukan kinerja yang baik,

namun kinerja karyawan PT Graha Auto perkasa perlu diperhatikan karena masih adanya kekurangan dalam produktivitas kerja, berkomunikasi, dan kedisiplinan.

Adapun data penjualan yang peneliti dapat pada tahun 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Target Penjualan dan Pencapaian Penjualan Tahun 2021

Bulan	Target Jual	Tercapai	Selisih	Persentase Tercapai
Januari	150	90	-60	60,00%
Februari	150	83	-67	55,33%
Maret	150	77	-73	51,33%
April	150	82	-68	54,67%
Mei	150	120	-30	80,00%
Juni	150	100	-50	66,67%
Juli	150	67	-83	44,67%
Agustus	150	93	-57	62,00%
September	150	112	-38	74,67%
Oktober	150	105	-45	70,00%
November	150	121	-29	80,67%
Desember	150	146	-4	97,33%
<b>Total</b>	<b>1800</b>	<b>1196</b>	<b>-604</b>	66,44%

**Sumber:** HRD PT Graha Auto Perkasa

Dari data pada tabel di atas, terlihat bahwa masih banyak orang yang belum mencapai target penjualannya. persentase tercapai pada bulan januari sebesar 60,00%, bulan februari sebesar 55,33%, bulan maret sebesar 51,33%, bulan april sebesar 54,67%, bulan mei sebesar 80,00%, bulan juni sebesar 66,67%, bulan juli sebesar 44,67%, bulan agustus sebesar 62,00%, bulan september 74,67%, bulan oktober 70,00%, bulan november 80,67%, bulan desember sebesar 97,33%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa penjualan menurut standar perusahaan masih menurun dan penjualan secara keseluruhan tidak memenuhi target penjualan sepeda motor bulanan yang ditetapkan oleh PT Graha Auto Perkasa.

**Tabel 1.2** Penyelesaian Data Konsumen/Unit Tahun 2021

Bulan	Penjualan (Unit)	Penyelesaian Data Konsumen/Unit	Selisih	% Produktivitas
Januari	90	87	-3	96,67%
Februari	83	79	-4	95,18%
Maret	77	73	-4	94,81%
April	82	77	-5	93,90%
Mei	120	116	-4	96,67%
Juni	100	96	-4	96,00%
Juli	67	64	-3	95,52%
Agustus	93	90	-3	96,77%
September	112	108	-4	96,43%
Oktober	105	102	-3	97,14%
November	121	117	-4	96,69%
Desember	146	144	-2	98,63%
<b>Total</b>	<b>1196</b>	<b>1153</b>	<b>-43</b>	<b>96,40%</b>

**Sumber:** HRD PT Graha Auto Perkasa

Dari data pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa untuk setiap unit yang terjual diperoleh selisih antara data penjualan dan data konsumen. Penyelesaian data yang terselesaikan pada bulan januari berjumlah 87 unit dengan persentase sebesar 96,67%, bulan februari berjumlah 79 dengan persentase 95,18%, bulan maret berjumlah 73 unit dengan persentase sebesar 94,81%, bulan april berjumlah 77 persentase sebesar 93,90%, bulan mei berjumlah 116 dengan persentase sebesar 96,67%, bulan juni berjumlah 96 dengan persentase sebesar 96,00%, bulan juli berjumlah 64 dengan persentase 95,52%, bulan agustus berjumlah 90 unit dengan nilai persentase sebesar 96,77%, bulan September berjumlah 108 unit dengan persen sebesar 96,43%, bulan oktober berjumlah 102 unit dengan persen sebesar 97,14%, bulan november sebesar 117 unit nilai persen sebesar 96,69%, dan bulan desember berjumlah 144 unit dengan persentase sebesar 98,63%. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja admin sales masih rendah, kemampuan dari

tenaga kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu keterampilan, semangat, pengembangan diri, komunikasi, dan kedisiplinan.

Komunikasi sangat penting bagi sebuah organisasi, dan di PT Graha Auto Perkasa komunikasi memiliki dampak yang besar terhadap hasil perusahaan. Ketika komunikasi antara individu dan kelompok tidak berjalan baik, masalah ini menimbulkan hambatan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat permasalahan komunikasi di PT Graha Auto Perkasa yaitu tim pemasaran kurang memahami jenis sepeda motor Yamaha dan promosi yang sedang berlangsung, ketidaktahuan memahami jenis sepeda motor sehingga koordinator pemasaran angkat bicara agar marketing memahami sepeda motor, tetapi marketing tidak menanggapi pesan ini dan masih malas. Kesalahan komunikasi yang sering terjadi juga dalam tim pemasaran ini adalah sering terjadinya kesalahan dalam memberikan informasi, misalnya sepeda motor apa yang diinginkan komunikasi dan tim pemasaran tidak memberikan informasi terbaru kepada koordinator marketing tentang keinginan konsumen dan akhirnya terjadi miskomunikasi antara tim marketing kepada koordinator marketing. Namun tidak hanya marketing, koordinator juga cenderung menjelaskan menjelaskan campaign yang terkadang marketing tidak mengerti dan marketing tidak juga tidak meminta penjelasan ulang. Dan juga, masalah umum antara pemasaran dan admin sales adalah pemasaran tidak mengikuti persyaratan penjualan eksekutif seperti formuli SO (Sales Order) atau broker, pengerjakan keberkasan yang sudah diarahkan oleh admin sales diabaikan oleh marketing sehingga terjadi keterlambatan dalam pekerjaan dan juga tim marketing yang tidak segera menginformasikan pihak penjual tentang perubahan

nama BPKB tersebut. Kemudian, kendala komunikasi PT Graha Auto Perkasa adalah ketidakjelasan informasi yang menyebabkan kesalahpahaman dalam penyampaian dan penerima informasi.

**Tabel 1.3** Data Absensi Karyawan PT Graha Auto Perkasa Periode 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran			
		Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
Januari	26	3	3	12	47
Februari	24	4	5	14	51
Maret	27	2	3	11	54
April	26	4	9	16	49
Mei	26	7	4	13	50
Juni	26	10	8	12	51
Juli	27	10	14	8	52
Agustus	26	7	14	11	55
September	26	7	17	12	52
Oktober	26	3	3	11	46
November	26	5	9	12	50
Desember	27	3	14	16	51

**Sumber:** HRD PT Graha Auto Perkasa

Berdasarkan tabel 1.2, peneliti menemukan bahwa diantara pegawai yang menerapkan kedisiplinan masih kurang. Kurangnya isiplin memengaruhi kinerja karyawan, PT Graha Auto Perkasa memiliki beberapa kendala terhadap disiplin kinerja karyawan, seperti absensi tanpa penjelasan, keterambatan dan kurangnya ketaatan terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Jika keterlambatan dan ketidakhadiran tinggi, maka akan menurunkan target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Ketidakhadiran dapat dilihat dengan sidik jari dari jam buka yang telah ditentukan oleh perusahaan, setiap karyawan yang tidak hadir atau terlambat dikenakan sanksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kedisiplinan tidak hanya



disebabkan oleh ketidakhadiran, tetapi juga dapat dilihat dari jadwal istirahat, waktu istirahat yang ditetapkan oleh perusahaan hanya 1 jam, namun masih ada karyawan yang istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan. Beberapa karyawan juga mengambil aktivitas lain selama jam kerja, seperti bermain ponsel disaat bekerja, mengobrol dengan rekan kerja diluar jam kerja serta pergi ke *caffeshop* disaat jam kerja. Dengan demikian, kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan mengurangi efisiensi perusahaan yang menguntungkan. Pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu hal ini tentunya bertentangan dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan menyebabkan kinerja yang kurang optimal serta kurang tercapainya tujuan yang seharusnya dicapai.

Kinerja karyawan PT Graha Auto Perkasa dapat diukur berdasarkan pelaksanaan tugas. Maka dengan adanya permasalahan baik dari faktor produktivitas, komunikasi maupun kedisiplinan, bahwa kinerja PT Graha Auto Perkasa belum optimal dikarenakan produktivitas kerja yang kurang, kurangnya informasi sehingga komunikasi yang bermasalah, serta keterlambatan dan ketidakhadiran yang tinggi membuat kinerja kerja karyawan terhambat.

Sesuai dengan latar belakang penelitian diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut, oleh karena itu peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Produktivitas Kerja, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Auto Perkasa”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Latar belakang menggambarkan identifikasi masalah yang dapat dilihat, identifikasi masalah dalam kajian yang diberikan sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan yang menyebabkan turunnya penjualan pada PT Graha Auto Perkasa
2. Kesalahan komunikasi saat menyampaikan informasi dan kesalahpahaman saat menanggapi informasi.
3. Keterlambatan yang sering terjadi dan pemanfaatan jam istirahat yang tidak sesuai pada ketentuan perusahaan.

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dihasilkan, peneliti harus mempersempit masalah agar peneliti fokus pada isu-isu yang menjadi topik. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas tentang produktivitas kerja, komunikasi, dan disiplin di PT Graha Auto Perkasa.
2. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT Graha Auto Perkasa sebanyak 102 responden.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Setelah adanya permasalahan yang dibatasi, maka harus dideskripsikan dalam bentuk pernyataan masalah yang menjadi inti dari penelitian ini. Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Graha Auto Perkasa?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Graha Auto Perkasa?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Graha Auto Perkasa?
4. Apakah produktivitas kerja, komunikasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Graha Auto Perkasa?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dicantumkan di atas, maka peneliti memiliki tujuan penelitian yang dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Auto Perkasa.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Auto Perkasa.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Auto Perkasa.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh produktivitas kerja, komunikasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Auto Perkasa.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat Teoritis penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan, khususnya pada produktivitas kerja, komunikasi, dan kedisiplinan serta kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Untuk peneliti

Sebagai sumber untuk menambah wawasan, memperluas pengetahuan, dan pengalaman penulisan manajemen.

2. Untuk perusahaan

Masukan dan harapan dapat membantu memberikan tambahan informasi manajemen.

3. Untuk Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan, dokumen akademik, dan panduan bagi para peneliti di bidang yang sama.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Produktivitas Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas berasal dari kata bahasa Inggris *product* yang berarti menghasilkan dan *productivity* berarti memiliki kekuatan untuk membuat dan mencipta. Apabila diartikan ke dalam bahasa Indonesia, maka menjadi produktivitas, yaitu kemampuan menghasilkan sesuatu untuk menghasilkan barang atau jasa (Haang et al., 2020). Produktivitas adalah rasio output atau kinerja organisasi terhadap input yang dibutuhkan. Produktivitas dapat dihitung dengan membagi output dengan input. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan meningkatkan rasio produktivitas (Hery, 2020).

Menurut Utami, produktivitas diartikan sebagai “perluasan dan kegiatan yang menggunakan sumber daya yang digunakan selama produktivitas dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja dengan sumber apapun yang dianggap sebagai kuantitas input dan output”, rasio hasil yang diperoleh dengan jumlah total sumber daya digunakan untuk mengukur. Menurut Wibowo, produktivitas adalah “hubungan antara output atau hasil suatu organisasi dengan input yang dibutuhkan. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya (Sujono & Suhada, 2021).

Produktivitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengelola dan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk melakukan tugas yang diberikan dan mencapai hasil kerja yang ditentukan untuk mencapai kinerja atau hasil yang optimal. (Irawati, 2018). Organisasi yang mencapai tujuannya dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya rendah dianggap produktif. Pakar lain mengatakan produktivitas adalah ukuran efisiensi, efektivitas, dan daya saing organisasi atau departemen. Produktivitas adalah rasio keluaran terhadap masukan yang mengukur keefektifan manajer dalam memproduksi barang dan jasa dengan menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas. Semakin tinggi rasio produktivitas, semakin tinggi efisiensinya (Wibowo, 2016).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja dibutuhkan sikap mental karyawan yang baik. Oleh karena itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat dari teknik kerja yang digunakan dalam melakukan kegiatan berdasarkan hasil kerja yang ada. Kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya memberikan produksi dan kontribusi yang optimal terhadap tugas yang dibebankan.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja memiliki beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi menurut (Irawati, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengumpulan hasil dari proses pendidikan baik formal maupun informal. Keterampilan mempromosikan pemecahan masalah, kreativitas, termasuk keterampilan kerja. Pengetahuan yang

luas dan orang yang berpendidikan tinggi diharapkan dapat melakukan pekerjaan yang baik dan efisien.

## 2. Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan operasional dan penguasaan bidang kerja tertentu, kecakapan diperoleh melalui pembelajaran dan Latihan serta mengacu pada kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawn diharapkan produktif dalam bekerja karena memiliki keterampilan.

## 3. Kemampuan

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan, bakat, atau keterampilan yang terbentuk dari kompetensi pegawai. Istilah ini jauh lebih luas karena dapat mencakup berbagai bidang studi. Pengetahuan dan keterampilan terdiri dari unsur-unsur yang membentuk kemampuan. Oleh karena itu, seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

## 4. Sikap

Sikap adalah suatu cara untuk memiliki polam jika karyawan memiliki perilaku yang baik, maka juga menjamin perilaku kerja yang baik.misalnya karyawan yang cenderung tepat waktu dan disiplin juga berbanding lurus dengan perilaku ini.



### 2.1.1.3. Cara Peningkatan Produktivitas

Setiap organisasi biasanya ingin meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan produktivitas, namun upaya tersebut tidak selalu berhasil (Irawati, 2018). Sulitnya melaksanakan peningkatan produktivitas karena hal-hal sebagai berikut:

1. Perintah atasan

Manajer perusahaan sering menghubungi bawasanya dan memberitahukan bahwa produktivitas harus ditingkatkan. Tetapi, hasil akhirnya adalah pekerjaan yang tidak terkoordinasikan tidak sistematis dan informasi yang tidak akurat.

2. Definisi dan alasan tidak jelas

Sebagian besar karyawan berada dalam organisasi yang tidak memahami produktivitas dan pengaruhnya. Meningkatkan produktivitas berarti lebih banyak pekerjaan untuk mereka. Karyawan tidak memahami bahwa ada perbedaan yang pasti antara produktivitas dan kerja keras.

Selanjutnya, perusahaan dan manajer sering dipandang sebagai pihak yang diuntungkan dari peningkatan produktivitas dan tidak ada hubungannya dengan pekerja. Rasionalitas yang kurang ini menyebabkan karyawan tidak bekerja sama dan mendukung peningkatan produktivitas.

3. Rendahnya komitmen manajemen

Manajemen seringkali dengan cepat memuji manfaat peningkatan produktivitas dan menyatakan dukungan untuk upaya peningkatan produktivitas, tetapi tindakan tersebut tidak sesuai dengan tindakan yang

sering tidak sesuai dengan perkataannya tersebut. Manajemen tidak menyediakan sumber daya untuk mendukungnya dan tidak mengubah sistem manajemen yang ada untuk mendukung dan memperkuat peningkatan produktivitas.

#### 4. Tugas Koordinator yang Salah

Koordinasi merupakan bagian penting dari proses manajemen produktivitas. Manajer sering gagal memposisikan seseorang dengan benar, sehingga gagal menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung upaya peningkatan produktivitas. Individu yang terpilih seringkali memiliki pengaruh yang kecil dan tidak mampu melakukan perubahan, memilih dan menempatkan koordinator yang tidak tepat akan berdampak negatif pada organisasi dan menyiratkan produktivitas yang rendah.

#### 5. Kegagalan mengukur kesiapan organisasi

Perusahaan seringkali berusaha untuk meningkatkan produktivitas sepenuhnya, tetapi tidak menindaklanjuti dengan pertimbangan kesiapan. Mislanya, kurangnya perhatian organisasi terhadap produktivitas, sehingga karyawanpun salah memahmi tujuan dan dasar pemikiran upaya peningkatan produktivitas. Cara manajemen organisasi terlalu otokratis, sehingga manajerpun tidak dapat memperkerjakan karyawan secara efektif dan terdapat banyak kendala dalam organisasi.

#### 6. Pengukuran yang tidak efektif

Pengukuran produktivitas merupakan bagian penting dari proses manajemen produktivitas dan sering menjadi persyaratan, beberapa

keinginan organisasi mengarahkan pada perilaku berbahaya. Tidak ada gunanya meningkatkan produktivitas jika tidak dapat mengukurnya.

7. Tanggung jawab tidak jelas dan akuntabilitas yang rendah

Ketika seorang manajer ditanya, siapa yang harus bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas, maka dijawab semua tanggung jawab. Tetapi seorang manajer hanya menghabiskan sedikit waktu untuk produktivitas. Sedangkan bawahannya memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan produktivitas. Jika tanggung jawab tidak didefinisikan dengan jelas dan ambigu maka peningkatan produktivitas tidak dapat menjadi kekuatan pendorong bagi sebuah organisasi.

Meningkatkan produktivitas kerja tidak selalu untuk memotivasi karyawan untuk bekerja keras. Ini adalah strategi yang perlu diterapkan dan meminta karyawan untuk bekerja lebih lama bukanlah solusi yang baik. Bahkan bisa menjadi boomerang bagi perusahaan dan manajer. Menurut Sulistyani dan Rosidah yang dikutip (Irawati, 2018), ada cara untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu:

1. Penghargaan untuk motivasi

Terus memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai tujuan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu dengan cara yang benar, menghargai kinerja yang baik ini dapat mendorong karyawan untuk berperilaku dengan cara yang sama dan meningkatkan pekerjaan mereka.

2. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

Untuk meningkatkan produktivitas diperlukan lingkungan kerja yang nyaman dan kooperatif, seperti suasana yang bersahabat, komunikasi yang

baik antar karyawan dan ruang kerja yang sesuai. Tentu saja karyawan akan lebih produktif dalam bekerja jika dipersiapkan dengan baik.

### 3. Menyelenggarakan pelatihan

Pelatihan karyawan memiliki banyak manfaat bagi perusahaan, karyawan dilatih keterampilannya dan informasi dibagikan sehingga karyawan memiliki lebih banyak pilihan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memberikan keterampilan dan metode yang tepat dan untuk menyampaikan informasi dasar.

### 4. Evaluasi

Ketika melakukan evaluasi dapat melihat bahwa itu menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja, kemudian perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas untuk melihat penilaian yang dibuat dan menemukan cara terbaik untuk menyelesaikan berbagai langkah, solusi, dan masalah.

#### **2.1.1.4. Indikator-indikator Produktivitas Kerja**

Variabel produktivitas kerja ini dapat diukur dengan persyaratan yang ada dalam lingkungan kerja dengan beberapa indikator produktivitas menurut (Sujono & Suhada, 2021) sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalismenya dalam bekerja.

## 2. Peningkatan hasil yang dicapai

mendorong kerja sama dalam tugas-tugas yang bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas tepat waktu

## 3. Semangat kerja

Kondisi yang timbul dari dalam diri seseorang dan memungkinkan untuk bekerja lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik bila bekerja dalam suasana gembira. Moral adalah sikap mental yang menunjukkan semangat kerja, Peningkatan hasil yang dicapai dapat dirasakan dengan baik jika hasil kerja yang dilakukan dapat meningkatkan hasil kerja.

## 4. Mutu

Mutu adalah hasil kerja yang dapat dikaitkan dengan kualitas seorang karyawan yang terkait dengan pendidikan keterampilan atau pengalaman.

## 5. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dan total sumber daya yang digunakan. Produktivitas tenaga kerja suatu perusahaan dapat dinilai dari turun atau naiknya yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi perputaran karyawan, memimalisikan ketidakhadiran dan menaikkan kepuasan kerja karyawan.

### **2.1.2. Komunikasi**

#### **2.1.2.1. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan kegiatan sosial yang paling sering terjadi dalam kehidupan manusia, komunikasi memainkan peran yang sangat penting ketika

orang ingin berkomunikasi dengan orang lain dan sangat modern dan berpengalaman. Perkembangan kontemporer dan pentingnya komunikasi dapat ditunjukkan oleh komunikasi yang semakin kompleks dan relatif umum disemua masyarakat. Menurut T. Hani Handoko dalam pernyataan (Rialmi & Morsen, 2020) komunikasi ialah proses penyampaian dari satu orang ke orang lain dalam bentuk gagasan dan informasi dan pernyataan ini didukung oleh (Meliani & Siagian, 2022) komunikasi sebagai pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain melalui media untuk menginformasikan atau mengubah sikap, pendapat, pemikiran atau perilaku pribadi.

Konsep komunikasi adalah sistem aliran yang menghubungkan dan memungkinkan terjadinya sinergi antar bagian dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan, dan komunikasi yang baik dapat mencegah kinerja yang buruk atau komunikasi dengan pihak atau orang lain melalui media, komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan baik dalam bentuk formal maupun informal. sebagai kelompok dalam organisasi (Rofianti & Dewi, 2021).

Komunikasi yang baik dapat membantu mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan program kerja yang ditugaskan dengan lancar, komunikasi yang efektif membuat pekerja tetap fokus pada pekerjaan yang baik yang sangat mempengaruhi kinerja. Kualitas komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dari kesinambungan organisasi dan memiliki konsekuensi yang luas bagi organisasi, seperti konflik. Jika tidak, komunikasi yang baik dapat menghindari perselisihan semacam ini. Komunikasi

adalah proses pengutaraan pesan atau maksud dari satu pihak atau orang ke pihaklain, secara langsung atau melalui media massa. Pentingnya komunikasi internal dalam sebuah perusahaan adalah membutuhkan komunikasi yang efektif anatar rekan kerja agar pesan kerja dapat dipahami dan juga agar komunikasi dalam suatu organisasi menjadi hamonisa dan sebaliknya, komunikasi antara pemimpin dan bawahan harus sama pentingnya karena komunikasi merupakan sarana penyampaian informasi baik secara verbal maupun non-verbal (Susanti et al., 2022).

Komunikasi adalah proses dimana satu pihak menyampaikan pesan atau maksud kepada pihaklain, baik secara langsung maupun melalui media. Komunikas memegang persanan penting dalam suatu organisasi, karena merupakan alat yang digunakan oleh semua pemangku kepentingan, kesalahpahaman dapat terjadiantara pengirim dan penerima pesan jika komunikasi yang disampaikan tidak sesuai (Khongida & Purnamaningsih, 2018).

Dalam dunia bisnis, usaha kecil, menengah dan besar menggunakan komunikasi untuk mencapai tujuan bisnisnya. Dan seorang komunikator harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan kemampuan menyampaikan pesan secara efektif dan efisien melalui berbagai saluran media, serta usulan komunikasi kepada pihaklain. Komunikas bisnis yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu dalam bisnis, termasuk komunikasi verbal dan non-verbal disebut komunikasi bisnis. Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan ketepatan kegiatan bisnis dan kinerja tugas.

### **2.1.2.2.Fungsi Komunikasi**

Komunikasi memiliki beberapa fungsi menurut (Kasmir, 2019) sebagai berikut:

1. Fungsi informasi

Komunikasi memungkinkan pengiriman informasi, instruksi atau arahan yang dibutuhkan orang dalam suatu organisasi untuk melakukan tugasnya.

2. Fungsi memerintah dan petunjuk

Fungsi ini dapat dilihat dalam komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan. Bawahan selaku penerima pesan diinstruksikan untuk bertindak mengerjakan pekerjaan dengan baik.

3. Fungsi pengaruh persuasi dan memotivasi

Komunikasi meningkatkan motivasi dengan memberitahu karyawan apa yang perlu dilakukan, apa yang telah dicapai dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja. Selain itu, perilaku karyawan dapat dipengaruhi atau diubah melalui komunikasi

4. Fungsi integrasi

Fungsi integrasi memungkinkan untuk beroperasi secara terintegrasi dan utuh. Hal ini hanya mungkin terjadi kerjasama yang harmonis antar atasan dan bawahan maupun bawahan dan bawahan

5. Fungsi untuk mengungkapkan emosi

Bagi karyawan pada umumnya, kelompok kerja merupakan sumber komunikasi sosial yang paling penting. Komunikasi antarkelompok adalah mekanisme utama yang digunakan oleh anggota untuk mengekspresikan



frustrasi dan ketidakpuasan mereka. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan saluran untuk ekspresi emosional dan kepuasan kebutuhan sosial karyawan.

### **2.1.2.3.Hambatan Komunikasi**

Komunikasi yang efektif hanya terjadi ketika pesan dan ide dikirim dari pengirim ke penerima. Dipahami atau ditafsirkan persis seperti yang dimaksud oleh pengirim. Kenyataannya, situasi seperti itu tidak benar-benar ada atau kata lain komunikasi tidak efektif. Kesalahpahaman atau perbedaan arti dari pesan yang dikirim disebabkan oleh beberapa faktor yang biasa disebut sebagai hambatan atau proses komunikasi (Kasmir, 2019). Dibawah ini terdapat beberapa hambatan komunikasi terhadap komunikasi yang telah dijumpai, terutama dalam komunikasi bisnis.

#### **1. Hambatan individu**

Hambatan ini terjadi dikarenakan adanya perbedaan individu seperti perbedaan pengamatan, pemikiran, usia, emosi, kemampuan, status, atau hambatan psikologis,

#### **2. Hambatan mekanis**

Hambatan ini disebabkan oleh kegagalan struktur organisasi. Misalnya struktur organisasi tidak teratur, pembagian tugas tidak jelas, dan sebagainya. Kedua karena materi yang dikomunikasi tidak jelas, misal karena struktur kalimatnya kurang baik, terlalu panjang atau kosakata yang digunakan tidak tepat.

### 3. Hambatan fisik

Hambatan fisik ini disebabkan oleh pemilihan media/sarana komunikasi yang tidak tepat atau peralatan yang rusak, jarak yang terlalu jauh antara pengirim dan penerima, dan kondisi lingkungan seperti kebisingan dan gaduh.

### 4. Hambatan makna

Hambatan makna yang maksud karena memiliki makna yang berbeda (lebih dari satu makna) yang menyebabkan interpretasi yang berbeda.

#### **2.1.2.4 Indikator-indikator Komunikasi**

Melalui pernyataan (Tailan et al., 2021) terdapat beberapa indikator komunikasi dibawah ini:

#### 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dapat memudahkan untuk mendapatkan informasi, ide, gagasan, dan pemahaman dari seseorang.

#### 2. Intensitas komunikasi

Proses kelancaran dalam berkomunikasi suatu organisasi dan terjadi banyaknya percakapan yang baik.

#### 3. Efektivitas komunikasi

Komunikasi berlangsung secara langsung, tatap muka, untuk memudahkan komunikasi antar media.

#### 4. Tingkat pemahaman pesan

Kemampuan memahami hal-hal yang dikomunikasikan oleh media, memiliki komunikasi yang baik dapat memudahkan dan memahami pesan yang dikomunikasikan.

### **2.1.3. Disiplin**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin**

Disiplin karyawan yang baik dapat mempecepat tercapainya tujuan organisasi, tetapi disiplin yang buruk menjadi penghambat dan memperlambat tercapainya tujuan organisasi. Terdapat pengertian disiplin Menurut Hasibuan dalam pernyataan mengungkapkan disiplin adalah kesadaran dan kemampuan individu untuk mematuhi peraturan operasional dan normal sosial yang berlaku menjadikan seseorang akan bersedia atau karena kebutuhan untuk mematuhi aturan dan melakukan tugasnya. Disiplin juga salah satu bentuk pengelolaan diri karyawan dan pelaksanaannya secara teratur, disiplin memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku sama seperti penghargaan yang memotivasi orang, disiplin bisa efektif bila digunakan dengan benar (Arif et al., 2020).

Disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan operasional dan normal sosial yang berlaku. Maka, seseorang akan bersedia mengikuti aturan untuk memenuhi kewajibannya dengan sukarela maupun terpaksa (Wulandari & Wasiman, 2020) Menurut Susanto melalui pernyataan (Budiman, 2019) disiplin kerja merupakan suatu sifat menghormati, menghargai, ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan jika terjadi pelanggaran terhadap tugas dan

wewenang yang diterima maka bersiap untuk mendapatkan sanksi-sanksi yang ada tanpa menghindari sanksi.

Disiplin kerja dapat diringkas sebagai sikap terhadap seorang pegawai yang bekerja menurut aturan. Meskipun tindakan disipliner itu sendiri berarti pengurangan kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi untuk insiden tertentu, tindakan disipliner itu dapat mencakup pemecatan sementara atau pengurangan jumlah karyawan karena perilaku karyawan tertentu. menyebabkan kinerja yang buruk atau pelanggaran aturan perusahaan. Biasanya setiap perusahaan menginginkan karyawannya untuk mengikuti peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.3.2.Faktor-Faktor Disiplin**

Ketidakhadiran atau absensi selama jam kerja adalah masalah umum disiplin kerja. Menurut (Iskamto, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Gaya manajemen

Gaya manajemen adalah sikap manajer yang diharapkan dapat menjadi contoh dan teladan bagi karyawan lainnya.

2. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal adalah hubungan antara karyawan dengan karyawan lain di tempat kerja. Hubungan yang baik mendorong keterbukaan terhadap ekspresi diri, semakin hati-hati melihat dan menggambarkan satu sama lain, sehingga komunikasi langsung antar budaya yang berbeda semakin efektif.

### 3. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja. Lingkungan yang baik menyebabkan semangat kerja yang baik, sedangkan lingkungan kerja yang buruk mempengaruhi kenyamanan dan alur kerja.

### 4. Gaji dan insentif

Gaji atau upah adalah pembayaran uang karena jabatannya sebagai karyawan yang memberikan jasa bagi tercapainya tujuan perusahaan. Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, berbagi keuntungan dari peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

Faktor lain yang didukung menurut Singodimedjo dan Sutirno (Iskamto, 2019) yang dapat mempengaruhi pembentukan disiplin kerja antara lain:

#### 1. Besarnya kompensasi

Besarnya kompensasi berpengaruh terhadap penguatan disiplin. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku jika mendapat jaminan bahwa remunerasi sebanding dengan kontribusinya kepada perusahaan.

#### 2. Kepemimpinan yang teladan

Peran pimpinan teladan sangat besar pengaruhnya karena pimpinan merupakan *role model* atau panutan bagi karyawan. Oleh karena itu, jika seorang manajer ingin menjaga kedisiplinan maka harus mempraktekkannya terlebih dahulu agar karyawan dapat mengikutinya dengan baik.

3. Peraturan yang dijadikan pedoman

Karyawan ingin mengikuti disiplin ketika aturannya jelas dan karyawan diberitahu terlebih dahulu tentang kejelasan peraturan.

4. Keberanian manajemen untuk bertindak

Jika ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran.

5. Pengawasan dari pimpinan

Setiap kegiatan memerlukan pengawasan yang membimbing pekerja agar dapat melakukan pekerja dengan benar dan sesuai petunjuk.

6. Perhatian karyawan

Karyawan tidak hanya puas dengan gaji yang tinggi dan kerja keras, tetapi juga membutuhkan perhatian atasan untuk mendengarkan keluhan dan kesulitan yang ada.

### **2.1.3.3. Jenis-Jenis Disiplin**

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan disiplin diri berdasarkan motivasi dan kesadaran. Tapi itu membuktikan disiplin yang dibawa oleh paksaan eksternal. Tindakan disipliner harus diambil untuk mempertahankan disiplin. Metode pendisiplinan jenis ini menurut (Budiman, 2019) terdiri dari:

1. Disiplin preventif

Tujuan dari kegiatan ini adalah mendorong karyawan untuk secara sadar mengikuti berbagai standar dan aturan untuk menghindari berbagai kesalahan dan pelanggaran. Penting agar semua karyawan dapat mengembangkan kedisiplinan, untuk menciptakan budaya disiplin tanpa

paksaan, setiap karyawan harus memiliki standar masing-masing dan menghindari kemungkinan melanggar atau menyimpang dari standar tersebut.

## 2. Disiplin korektif

Disiplin ini adalah tindakan yang bertujuan untuk mengatasi pelanggaran peraturan dan mencegah pelanggaran lebih lanjut. Tindakan korektif ini dapat berupa tindakan disipliner yang dapat berupa hukuman atau skorsing.

### **2.1.3.4. Indikator-Indikator Disiplin**

Pengukuran disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan menurut Melayu S.P Hasibuan melalui pernyataan (Silalahi et al., 2021) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran seorang karyawan yang bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya untuk memberi informasi tentang kehadiran dan karyawan wajib hadir sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Peraturan kerja dilakukan oleh karyawan selama di dalam perusahaan, menaati peraturan yang ditentukan oleh perusahaan dan bertanggung jawab atas fasilitas kerja yang telah digunakan.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Melaksanakan tugas dan perintah internal perusahaan, bekerja sesuai dengan intruksi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan karyawan

bertanggung jawab untuk memastikan bahwa waktu yang ditetapkan perusahaan selesai tepat waktu.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang selalu bertindak peduli dalam bekerja dan juga teliti dalam bekerja.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diketahui bahwa “Kinerja adalah sesuatu yang dicapai melalui prestasi dan kemampuan kerja yang terbukti” (Budiman, 2019). Kinerja pegawai dapat dilihat sebagai kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, jika tujuan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, atau tidak terlampaui, tetapkan tenggat waktu agar tujuan sesuai dengan prinsip moral atau etika perusahaan, sehingga kinerja seorang karyawan dapat mempengaruhi perusahaan. Kinerja seorang karyawan adalah hasil yang dicapai dalam pekerjaannya menurut kriteria masing-masing, prestasi kerja seseorang merupakan perbandingan hasil dan pekerjaan yang terlihat dalam keadaan sebenarnya. Pekerjaan dilakukan dan hasil sesuai dengan pekerjaan tersebut (Tailan et al., 2021). Kinerja merupakan hasil yang dapat dijadikan tolak ukur bagi pegawai yang bekerja di bidang yang berhubungan dengan pekerjaannya (Qiyah & Siagian, 2021). Kinerja pegawai adalah hasil kerja berupa kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan pegawai selama kurun waktu tertentu (Joni & Hikmah, 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan untuk bekerja, mengukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai misi dan mencapai



tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Saputri & Syaifullah, 2020). Kinerja karyawan dengan seperangkat hasil kerja karyawan pada tahap tertentu dari prestasi kerjanya, termasuk standar kerja, sasaran dan tujuan yang ditetapkan dan disepakati (Selviana & Wasiman, 2022).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan terhadap standar yang berlaku, bersama dengan tujuan dan keberhasilan yang dicapai dalam meningkatkan kegiatan usaha perusahaan atau organisasi untuk memenuhi tugas yang telah diselesaikan dan dipertimbangkan.

#### **2.1.4.2.Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Dalam kinerja karyawan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Prabowo, 2019) sebagai berikut:

1. Faktor Pribadi/Idividual

Keterampilan, kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan informasi demografi seseorang.

2. Faktor manajemen

Kualitas dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau supervisor.

3. Faktor kelompok

Kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja

4. Faktor sistem

Terkait dengan sistem atau metode kerja yang ada dan peluang yang ditawarkan oleh organisasi

#### 5. Faktor kontekstual

Terkait dengan tekanan dan perubahan, lingkungan internal maupun eksternal.

#### **2.1.4.3. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan**

Adapun jenis-jenis kinerja karyawan menurut (Joni & Hikmah, 2022), yakni:

##### 1. Kinerja berdasarkan sifat

Kinerja karyawan jenis ini berpusat pada karakteristik seorang karyawan yang mengarah pada sifat dari kemampuan, keterampilan dan pengatahuannya dalam mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab.

##### 2. Kinerja berdasarkan pada perilaku

Jenis kinerja karyawan menggambarkan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sebagai contoh bagaman karyawan toko bisa membuat pelanggan senang, penting bagi karyawan untuk memiliki referensi.

##### 3. Kinerja berbasis hasil

Kriteria ini mengacu padatujuan pencapaian hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Penilaian dibuat dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya karena memperhitungkan pekerjaan yang dilakukan, bukan pekerjaan yang tidak dilakukan.

#### **2.1.4.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun beberapa indikator kinerja berdasarkan pernyataan (Nisa et al., 2018) sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas ini diukur dengan jumlah kegiatan dan hasilnya ditunjukkan oleh persepsi karyawan.

2. Kualitas

Kualitas ini dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas pekerjaan dengan keterampilan dan kompensasi karyawan, apabila hasil pekerjaan yang dilakukan hampir sempurna atau sesuai dengan kualitas pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dengan bagaimana karyawan memandang aktivitas dari awal sampai akhir hasil yang dicapai dalam waktu tertentu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah maksimalisasi sumber daya dan waktu organisasi yang tersedia untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

#### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu untuk menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan, dan memudahkan penyelesaian penelitian, peneliti juga membuktikan kebenaran tersebut dengan beberapa penelitian yang mendukung kebenaran yang telah dipelajari oleh peneliti, sebagai berikut:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

<b>Nama/Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
(Haang et al., 2020)  <i>Google Scholar</i>	Pengaruh Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Paradhana Arta Solution Bekasi	Regresi Linier Berganda	Hasil uji t menunjukkan $X_1$ dan $X_2$ berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai signifikan $X_1$ terhadap $Y = 0,043 < 0,05$  $X_2$ terhadap $Y = 0,045 < 0,05$
(Graseia Simamora et al., 2022)  <i>Google Scholar</i>	Analisis Produktivitas Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan	Regresi Linier Berganda	Hasil uji t menunjukkan hasil signifikan.  $X_1$ terhadap $Y = 0,011 < 0,05$  $X_2$ terhadap $Y = 0,020 < 0,05$  $X_3$ terhadap $Y = 0,002 < 0,05$
(Rialmi & Morsen, 2020)  SINTA	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi	Regresi Linier Sederhana	Pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,099 + 0,638X$
(Shinta & Siagian, 2020)  SINTA	Pengaruh Komunikasi, Disiplin kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo	Regresi Linier Berganda	F-hitung $49,407 < 2,45$ , dan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ , maka menunjukkan $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ berpengaruh signifikan terhadap Y
(Syardiansah & Utami, 2019)  DOAJ	Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang	Regresi Linier Berganda	Hasil Analisis $Y = 2,265 + 0,048X_1 + 0,340X_2 + 0,115X_3$ , menunjukkan $X_1$ , $X_2$ dan $X_3$ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y
(Muliawan et al., 2021)  DOAJ	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk. Kantor Cabang Kota Serang Banten	Regresi Linier Sederhana	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,776 + 0,840X$ , uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$

(Khongida & Purnamaningsih, 2018)  SINTA	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung	Regresi Linier Berganda	Hasil uji t hitung > t tabel dan nilai signifikan $X_1, X_2, dan X_3$ sebesar $0,000 < 0,05$ , maka berpengaruh secara simultan terhadap Y
(Permatasari, 2019)  SINTA	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tngerang	Regresi Linier Berganda	hasil pengujian statistik didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu di dapat bahwa $17,256 > 2,81$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap (Y).

**Sumber:** Peneliti 2022

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual yang digunakan sebagai dasar pemikiran penulis penelitian (Sugiyono, 2020), dalam penelitian ini variabelnya adalah produktivitas kerja, komunikasi, dan disiplin (X) dan kinerja karyawan (Y). penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT Graha Auto Perkasa yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

#### 2.3.1. Pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan

Produktivitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu (Haang et al., 2020). Dari penelitian yang dilakukan (Haang et al., 2020; Simamora et al., 2022) Menyimpulkan bahwa variabel produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ketika produktivitas kerja yang baik diterapkan, hasil kerja karyawan meningkat bahkan dalam menghadapi kondisi buruk

(persaingan tenaga kerja yang tidak sehat sehingga menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan) dan hambatan lain yang memperlambat proses pengembangan.

### **2.3.2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

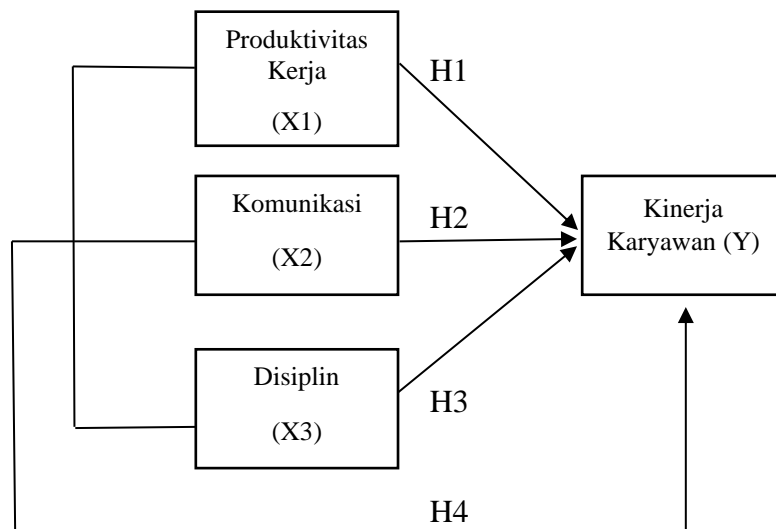
Komunikasi adalah penyampaian informasi secara lisan atau tertulis dari satu pihak ke pihak lain yang menerima informasi dalam suatu organisasi (Hidayat, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021; Joni & Hikmah, 2022; Nisa et al., 2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja karyawan. Komunikasi yang tidak jelas saat menyampaikan informasi akan menghambat kinerja karyawan karena informasi yang diberikan tidak akurat.

### **2.3.3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan**

Disiplin kerja merupakan standar atau aturan yang diterapkan dan diikuti secara sukarela oleh seluruh karyawan (Qiyah & Siagian, 2021). Penelitian (Qiyah & Siagian, 2021; Shinta & Siagian, 2020; Susilowati & Nuswantoro, 2019) menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan, semakin meningkat kinerja. Disiplin biasanya tinggi jika karyawan datang dan pergi sesuai jadwal, tahu bagaimana melakukan pekerjaannya dengan baik dan mengikuti semua aturan dan standar organisasi yang berlaku.

### 2.3.4. Pengaruh Produktivitas Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah aktivitas yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikendalikan oleh individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Muliawan, 2021). Berdasarkan penelitian (Haang et al., 2020; Qiyah & Siagian, 2021; Shinta & Siagian, 2020) variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif antara variabel produktivitas kerja, komunikasi, dan disiplin. Kinerja yang baik sejalan dengan tujuan perusahaan melalui produktivitas karyawan, komunikasi yang baik, dan disiplin waktu.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

**Sumber:** Peneliti (2022)

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dan harus diketahui kebenarannya, terkait dengan topik yang disampaikan dan pemikiran teoritis diatas, penelitian ini memiliki hipotesis yaitu:

H1: Produktivitas kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Graha Auto Perkasa

H2: Komunikasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Graha Auto Perkasa

H3: Disiplin diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Graha Auto Perkasa

H4: Produktivitas kerja, komunikasi, dan disiplin diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Graha Auto Perkasa





---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif, seperti namanya membutuhkan penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan penyajian hasil. Penelitian metode kuantitatif untuk menggambarkan atau menjelaskan keadaan responden (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, metode survei digunakan untuk memahami kemungkinan hubungan antara variabel independent dan variabel dependen dalam penelitian ini. Analisis regresi linier dilakukan untuk sarana analisis menggunakan SPSS versi 25, sebuah aplikasi untuk statistic. Langkah-langkah dalam proses dimulai dengan pengumpulan informasi yang akan diolah dalam survei yang diterapkan menjadi sampel jenuh sebanyak 102 responden. Penelitian ini menyelidiki pengaruh variabel produktivitas kerja, komunikasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Graha Auto Perkasa.

#### **3.2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian ini berupa replikasi dan pengembangan. Dengan kata lain mengulang penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel, objek, dan indikator yang sama, tetapi dengan objek, variabel dan periode waktu yang berbeda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada perusahaan yang diteliti dan periode analisis. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah produktivitas kerja, komunikasi, dan disiplin dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

### 3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1. Lokasi Penelitian

Proses penelitian yang dilakukan penelitian ini berlokasi di PT Graha Auto Perkasa dealer motor Yamaha di Komplek Ruko Bintang Mas Blok C No.5-7, Sungai Panas, Batam Kota, Kota Batam – Kepulauan Riau, 29444

#### 3.3.2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama beberapa bulan, dimulai dari bulan September hingga Februari, seperti tabel berikut:

**Tabel 3.1** Periode Penelitian

Kegiatan	Tahun/Bulan/Minggu ke																			
	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		■																		
Penulisan BAB I			■	■																
Penulisan BAB II					■	■														
Penulisan BAB III									■	■										
Rancangan Kuesioner										■	■									
Penyebaran Kuesioner												■								
Pengumpulan Data													■	■						
Penyusunan Laporan Penelitian															■	■				
Penyampaian Hasil Penelitian																	■			

**Sumber:** Peneliti, 2022

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi merupakan seluruh wilayah objek atau subjek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti yang akan diamati. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Graha Auto Perkasa. Dalam kajian ini seluruh karyawan PT Graha Auto Perkasa dianggap sebagai populasi dengan 102 karyawan.

#### **3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel**

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dari semua anggota populasi dengan total sampel yang diambil ada sebanyak 102 responden.

#### **3.4.3. Teknik Sampling**

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dari semua anggota populasi dengan Teknik sampling sensus yang dimana sampel yang diambil adalah seluruh populasi (Sugiyono, 2020).

#### **3.5. Sumber Data**

Sumber daya yang digunakan dalam penelitian adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah informasi yang diperoleh dari responden yang mengisi kuesioner dan hasil observasi, sedangkan sumber data sekunder adalah informasi yang diperoleh melalui pengumpulan data, dokumentasi melalui orang lain (Shinta & Siagian, 2020).

#### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah dengan mencari sumber informasi dari data primer dan sekunder. Data primer merupakan kumpulan informasi yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Kuesioner diberikan dengan skala likert dan kemudian didistribusikan kepada responden. Meskipun data

sekunder diperoleh dari pengumpulan dokumen. Dalam penelitian ini data diukur dengan menggunakan skala likert yaitu mengukur persepsi, pendapat, dan sikap seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial. Dokumentasi dilakukan dalam bentuk kuesioner dengan menyebarkan kuesioner melalui link *google form* (Selviana & Wasiman, 2022). Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner sesuai dengan masing-masing indikator yaitu skala likert. Berikut adalah tabel skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini

**Tabel 3.2 Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Kode</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2020)

### **3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.7.1. Variabel Independen**

Variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain (Sanusi, 2013). Variabel bebas yang diteliti ini yakni produktivitas kerja, komunikasi, dan disiplin.

#### **3.7.2. Variabel Dependen**

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat karena ada variabel independent (Sugiyono, 2020). Variabel dependen yang dipakai

pada riset ini ialah kinerja karyawan (Y). Definisi untuk lebih jelas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3** Operasional Variabel Independen dan Dependen

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Produktivitas kerja (X1)	Produktivitas adalah perbandingan antara <i>output</i> (hasil) dan <i>input</i> (masukan) (Amalya et al., 2021).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Mutu 5. Efisiensi	<i>Likert</i>
Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima (Wasiman, 2018).	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat Pemahaman pesan	<i>Likert</i>
Disiplin (X3)	Disiplin adalah peraturan yang diberlakukan untuk ditaati dan dipatuhi (Santia & Wasiman, 2020).	1. Kehadiran di tempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. ketaatan pada standar kerja 4. tingkat kewaspadaan tinggi	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan (Qiyah & Siagian, 2021).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas	<i>Likert</i>

**Sumber:** Peneliti, 2022

### 3.8. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah kegiatan setelah informasi dikumpulkan dari semua responden atau sumber data lainnya. Fungsi analisis data mengklasifikasikan data berdasarkan variabel dan responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2020).

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengacu pada penggunaan statistik yang menggunakan data untuk menggambarkan atau menjelaskan informasi yang sudah dikumpulkan secara keseluruhan. Analisis deskriptif menjelaskan jawaban responden yang berbeda terhadap pernyataan yang diberikan dan hasil itu disajikan data melalui tabel, grafik, diagram, perhitungan disitubusi data dengan menghitung mean dan standar deviasi (Sugiyono, 2020). Adapun perhitungan dengan statistik deskriptif dengan rumus rentang skala berikut:

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

**Rumus 3.1** Rentang Skala

**Sumber:** (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah alternatif jawaban

Berdasarkan rumusan itu diperoleh jumlah rentang skala yakni:

$$RS = \frac{102 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{102 (4)}{5}$$

$$RS = 81,6$$

Berikut adalah tabel rentang skala yang akan digunakan untuk analisis deskriptif:

**Tabel 3.3 Rentang Skala**

No.	Rentang Skala	Kriteria
1.	102 – 183,6	Sangat Tidak Baik
2.	183,6 – 265,2	Tidak Baik
3.	265,2 – 346,8	Cukup
4.	346,8 – 428,4	Baik
5.	428,4 – 510	Sangat Baik

**Sumber:** Peneliti, 2022

### 3.8.2. Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1. Uji Validitas

Instrument validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan. Suatu pernyataan dianggap valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Nisa et al., 2018). Untuk menguji validitas ini membutuhkan sebuah rumus yaitu rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai 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 3.2** Uji Validitas

**Sumber:** (Sanusi, 2013)



Keterangan rumus:

- r = Koefisien Korelasi  
 X = skor butir variabel bebas  
 Y = skor total butir variabel terikat  
 N = jumlah sampel (responden)

Standar pengujian uji validitas yaitu sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , dinyatakan berkorelasi signifikan dan skor tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , dinyatakan tidak berkorelasi dengan skor point tersebut tidak valid

### 3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan tingkat keandalan atau reliabilitas suatu alat ukur. Suatu alat dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas  $\alpha > 0,06$ . Rumus alpha Cronbach untuk digunakan uji reliabilitas dengan rumus:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad \text{Rumus 3.3 Uji Reliabilitas}$$

**Sumber:** (Irawati, 2018)

Keterangan:

- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir  
 k = banyaknya item pernyataan  
 $\sigma_t^2$  = varian total

Menurut Priyanto dalam (Panggabean et al., 2022) menyatakan pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk
2. *Cronbach's alpha* 0,6 – 0,79 = reliabilitas diterima
3. *Cronbach's alpha* > 0,8 = reliabilitas baik

### **3.8.3. Uji Asumsi Klasik**

Sebuah hipotesis suatu penelitian sebelum melakukan analisis regresi linier dibutuhkan pengetahuan tentang kelayakan metode yang akan digunakan sebagai berikut:

#### **3.8.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas memiliki fungsi yang membuat data berdistribusi normal (Qiyah & Siagian, 2021). Seperti yang dikutip (Amalya et al., 2021) menurut Singgih tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan tentang normalitas data penelitian adalah dengan melihat distribusi data disekitar garis diagonal, dan jika mengikuti garis lurus, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.8.3.2. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika ada tolerance lebih dari 10% atau VIF berkurang dari 10 maka dikatakan tidak ada gejala Multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 10% atau 0,10 serta hasil lebih VIF juga menunjukkan hasil bahwa, semua variabel bebas

memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi (Tailan et al., 2021).

### **3.8.3.3. Uji Heterokedastistas**

Tujuan dari pengujian heterokedastistas menurut Ghozali yang dikutip (Tailan et al., 2021) adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji Glazer digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Metode ini dilakukan dengan regresi nilai absolut dari residual variabel independen. Agar heteroskedastisitas terdeteksi, perlu melaksanakan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Untuk menentukan model yang baik dapat dilihat dari pola yang terbentuk seperti berkumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya. Jika tidak ada variabel bebas yang secara signifikan mempengaruhi residual absolut, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Glejser diperoleh nilai signifikansi, nilai Sig seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Artinya model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

### **3.8.4. Uji Pengaruh**

#### **3.8.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda pada hakekatnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas dari yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. dalam hal ini terdapat tiga

variabel bebas dan satu variabel terikat. dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

**Rumus 3.4** Regresi Linier Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2013)

Keterangan:

$Y$  = Variabel Terikat

$x_1$  = variabel bebas satu

$x_2$  = variabel bebas dua

$x_3$  = variabel bebas tiga

$a$  = konstanta

$b_1b_2b_3$  = koefisien regresi

$e$  = variabel pengganggu

#### 3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini guna mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variabel dependen. Asalkan jika  $r$  mendekati 1, maka hubungan kedua variabel menguat, jika  $r$  mendekati 0, maka hubungan kedua variabel lemah, dan  $r = 0$ , maka tidak ada hubungan antara kedua variabel. koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati satu artinya variabel independen menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ayu & Palupi, 2020). Nilai ( $R^2$ ) yang digunakan adalah nilai ( $R^2_{\text{adjusted}}$ ) yang dihitung dengan rumus:

$$R^2_{\text{adjusted}} = 1 - (1 - R^2) \frac{n - 1}{n - k}$$

**Rumus 3.5** Uji Koefisien ( $R^2_{\text{adjusted}}$ )

**Sumber:** (Sanusi, 2013)

$R^2$  koefisien determinasi dengan rumus:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

**Rumus 3.6** Uji Koefisien Determinasi

**Sumber:** (Sanusi, 2013)

Keterangan:

n = sampel

k = banyak variabel bebas

SSR = rata-rata kuadrat regresi;

SSE = rata-rata kuadrat

### 3.9. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur kebenaran keadaan suatu populasi berdasarkan data sampel. Kebalikan dari hipotesis nol adalah hipotesis alternatif, disingkat  $H_0$  dan  $H_a$ . Dalam melakukan pengujian ini, penulis hanya menggunakan dua metode pengukuran yaitu uji-t dan uji-F (Sugiyono, 2020). pengujian hipotesis sama dengan pengujian signifikansi koefisien regresi linier berganda yang sebagian berhubungan dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2013).

#### 3.9.1. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat untuk menunjukkan apakah variabel bebas berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat (Iskamto, 2019). Dengan kriteria sebagai berikut:

1.  $H_0: \mu = 0$  (tidak ada hubungan)

2.  $H_a: \mu \neq 0$  (ada hubungan)

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

**Rumus 3.7 Uji T ( Parsial)**

**Sumber:** (Sugiyono, 2020)

Keterangan:

t : Nilai uji t hitung

r : koefisien korelasi

$r^2$  : koefisien determinasi

n : jumlah sampel

Dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ataupun  $sig < a$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig < a$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.9.2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) yaitu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  secara simultan terhadap variabel terikat yaitu (Y) (Meliani & Siagian, 2022). Dengan kriteria pengujian menurut (Panggabean et al., 2022) sebagai berikut:

1.  $H_0 = 0$ , mengindikasikan variabel X tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Y pada objek penelitian.

2.  $H_a \neq 0$ , mengindikasikan variabel X berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Y pada objek penelitian.

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

**Rumus 3.8** Uji F (Simultan)

**Sumber:** (Sanusi, 2013)

Keterangan:

- F : Nilai uji f hitung  
R<sup>2</sup> : koefisien determinasi  
n : jumlah sampel  
K : jumlah variabel x

Penjelasan pada uji ini adalah  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 sedangkan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05.

