

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT LINK PANGETSU UTAMA**

SKRIPSI



**Oleh:
Ariyanto
130910200**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT LINK PANGETSU UTAMA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Ariyanto
130910200**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 02 Februari 2017

Yang membuat Pernyataan,

Ariyanto

130910200

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
LINK PANGETSU UTAMA**

**Oleh
Ariyanto
130910200**

SKRIPSI

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

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

Batam, 2 Februari 2017

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pada PT Link Pangetsu Utama. Penelitian ini adalah kuantitatif and penyebaran data melalui kuesioner. Sample dalam penelitian ini mencapai 110 melalui teknik Slovin maka kuesioner ini disebarkan kepada responden yang berjumlah 110 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji pengaruh menggunakan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama. Indikator variabel motivasi memberikan hasil yang baik sehingga kinerja karyawan meningkat dan variabel motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, indikator variabel disiplin kerja memberikan hasil yang baik sehingga kinerja karyawan meningkat dan secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, indikator variabel komunikasi memberikan hasil yang baik sehingga kinerja karyawan meningkat dan secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama sehingga kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini terbukti dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ dan hasil Ftabel $46,671 > 2,69$.

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

ABSTRACT

This study aims to know the influence of motivation, labor discipline and communication on the performance of the employees at PT Link Pangetsu Utama. This research is quantitative data and the data collection techniques through questionnaire. The sample on this research reach 110 through Slovin technique and so the questionnaire are distributed to respondents which totaled 110 people. The analytical method used in this research is descriptive analyze, test data quality, classic assumption test, and test of effects using multiple linear regression. The result showed that motivation, labor discipline, communication have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Link Pangetsu Utama. Indicator of variabel motivation have a good result so that employee performance increase and Motivation variables partially provide a significant and positive effect on employee performance, Indicator of variabel Labor discipline have a good result so that employee performance increase and Labor discipline variables partially provides a significant and positive effect on employee performance, Indicator of variabel Communication have a good result so that employee performance increase and Communication variables partially provides a significant and positive effect on employee performance. Simultaneously motivation, labor discipline, and communication have a positives and significant effect on the performance of employee of PT Link Pangetsu Utama. This is proved by the significant value of $0,000 < 0,05$ and the value of $F 46,671 > 2,69$ Ftable.

Keywords: motivation, labor discipline, communication, employee performance

KATA PENGANTAR

Segala hormat, kemuliaan dan pujian bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih 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 Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI. selaku rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam
5. Bapak Wiharta sebagai Direktur PT Link Pangetsu Utama yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT Link Pangetsu Utama
6. Seluruh Staf PT Link Pangetsu Utama yang telah sangat banyak membantu dalam pengambilan data dan penyebaran Kuisisioner

7. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi
8. Semua sahabatku dan teman-teman seperjuangan Manajemen terutama Nico Stevan, Edy Prayogo Salim, dan Venny. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya

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

Batam, 2 Februari 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN.....	i
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Pembatasan Masalah	7
1.4. Perumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1. Manfaat teoritis	9
1.6.2. Manfaat praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar	11
2.1.1. Hakikat Motivasi	11
2.1.1.1. Hierarki Kebutuhan	12
2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	13
2.1.1.3. Langkah-langkah Memotivasi	14
2.1.1.4. Tujuan Pemberian Motivasi	15
2.1.1.5. Indikator Motivasi	15
2.1.1.6. Manfaat Motivasi terhadap Kinerja.....	16
2.1.2. Hakikat Disiplin Kerja	16
2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18

2.1.2.2.	Fungsi dan Prinsip Disiplin Kerja	19
2.1.2.3.	Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.1.2.4.	Manfaat Disiplin Kerja terhadap Kinerja	22
2.1.3.	Hakikat Komunikasi.....	22
2.1.3.1.	Komponen Komunikasi.....	23
2.1.3.2.	Indikator Komunikasi.....	24
2.1.3.3.	Manfaat Komunikasi terhadap Kinerja	25
2.1.4.	Hakikat Kinerja	25
2.1.4.1.	Penilaian Kinerja	26
2.1.4.2.	Indikator Kinerja	27
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	28
2.3.	Kerangka Pemikiran	30
2.4.	Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		33
3.1.	Desain Penelitian.....	33
3.2.	Definisi Operasional Variabel	33
3.2.1.	Variabel Independen (bebas).....	34
3.2.2.	Variabel Dependen (terikat).....	36
3.3.	Populasi dan Sampel	39
3.3.1.	Populasi	39
3.3.2.	Sampel.....	39
3.4.	Instrumen Penelitian.....	40
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	40
3.5.1.	Kuesioner	41
3.6.	Metode Analisis Data	42
3.6.1.	Analisis Deskriptif	43
3.6.2.	Uji Kualitas Data.....	43
3.6.2.1.	Uji Validitas Instrumen	44
3.6.2.2.	Uji Reliabilitas Data Instrumen	45
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik Regresi.....	46
3.6.4.	Uji Normalitas	46
3.6.5.	Uji Multikolinearitas	47
3.6.6.	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.6.7.	Uji Pengaruh	47
3.6.7.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.6.7.2.	Analisis Determinasi (R^2).....	48
3.6.8.	Uji Hipotesis	49
3.6.8.1.	Uji Parsial (Uji t)	49
3.6.8.2.	Uji Simultan (Uji F)	50
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	50

3.7.1.	Lokasi Penelitian.....	50
3.7.2.	Jadwal Penelitian.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		52
4.1.	Hasil Penelitian.....	52
4.1.1.	Profil Responden.....	52
4.1.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.1.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	55
4.1.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
4.1.2.	Hasil Analisis Deskriptif.....	57
4.1.2.1.	Analisis Deskriptif Motivasi(X1).....	57
4.1.2.2.	Analisis Deskriptif Disiplin Kerja(X2)	62
4.1.3.	Uji Kualitas Data.....	74
4.1.3.1.	Hasil Uji <i>Validitas</i>	74
4.1.3.2.	Uji Reliabilitas.....	76
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik.....	77
4.1.4.1.	Uji Normalitas Data.....	77
4.1.4.2.	Uji Heteroskedastitas.....	77
4.1.4.3.	Uji Multikolinieritas.....	78
4.1.5.	Uji Pengaruh	80
4.1.5.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.1.5.2.	Analisis Koefisien Determinasi.....	82
4.1.5.3.	Uji t (parsial)	83
4.1.5.4.	Uji F (simultan)	84
4.2.	Pembahasan.....	85
BAB V PENUTUP.....		89
5.1.	Simpulan.....	89
5.2.	Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA		91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		94

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Skala likert	45
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Kuesioner X1_1	60
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Kuesioner X1_2	61
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Kuesioner X1_3	62
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Kuesioner X1_4	62
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Kuesioner X1_5	63
Tabel 4.10 Hasil Jawaban Kuesioner X1_6	64
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Kuesioner X1_7	64
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Kuesioner X2_8	65
Tabel 4.13 Hasil Jawaban Kuesioner X2_9	66
Tabel 4.14 Hasil Jawaban Kuesioner X2_10	66
Tabel 4.15 Hasil Jawaban Kuesioner X2_11	67
Tabel 4.16 Hasil Jawaban Kuesioner X2_12	68
Tabel 4.17 Hasil Jawaban Kuesioner X2_13	68
Tabel 4.18 Hasil Jawaban Kuesioner X3_14	69
Tabel 4.19 Hasil Jawaban Kuesioner X3_15	70
Tabel 4.20 Hasil Jawaban Kuesioner X3_16	70
Tabel 4.21 Hasil Jawaban Kuesioner X3_17	71
Tabel 4.22 Hasil Jawaban Kuesioner X3_18	72
Tabel 4.23 Hasil Jawaban Kuesioner Y1_19	72
Tabel 4.24 Hasil Jawaban Kuesioner Y1_20	73
Tabel 4.25 Hasil Jawaban Kuesioner Y1_21	74
Tabel 4.26 Hasil Jawaban Kuesioner Y1_22	74
Tabel 4.27 Hasil Jawaban Kuesioner Y1_23	75
Tabel 4.28 Hasil Jawaban Kuesioner Y1_24	76
Tabel 4.29 Hasil Jawaban Kuesioner Y1_25	76
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Motivasi	77
Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	78
Tabel 4.32 Hasil Uji Validitas Komunikasi	78
Tabel 4.33 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	79
Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas Data	79
Tabel 4.35 Hasil <i>Output Uji One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	80

Tabel 4.36 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 4.37 Hasil Pengujian Multikolinieritas	82
Tabel 4.38 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.39 Hasil Uji Koefisien Determinasi	85
Tabel 4.40 Hasil <i>Coefficient</i> Uji t	86
Tabel 4.41 Hasil Uji F	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	35
Gambar 4.1 Diagram Pie Jenis Kelamin	56
Gambar 4.2 Diagram Pie Untuk Usia	57
Gambar 4.3 Diagram Pie Untuk Pendidikan.....	58
Gambar 4.4 Diagram Pie Untuk Lama Bekerja	59

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Slovin	43
Rumus 3.2 Korelasi <i>Product Moment</i>	47
Rumus 3.3 <i>Cronbach's Alpha</i>	49
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda	51
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi	52

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER
LAMPIRAN II DATA RESPONDEN
LAMPIRAN III TABULASI DATA
LAMPIRAN IV HASIL UJI SPSS
LAMPIRAN V Tabel R
LAMPIRAN VI Tabel T
LAMPIRAN VII Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang meliputi motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan yakni menjadi alasan kenapa penulis ingin menggunakan judul ini dan tidak hanya itu, pengolahan sumber daya manusia juga sudah umum diterapkan pada setiap perusahaan saat ini serta teori-teori yang banyak dan umum untuk ditelusuri hingga saat ini.

Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga nonfisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman.

Dalam suatu sistem operasi, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, pada perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini.

Banyak perusahaan yang bersaing untuk terus maju dan berkembang, oleh karena itu salah satu faktor penting yang berperan pada perusahaan adalah

manajemen sumber daya manusia yang harus diterapkan dengan tujuan untuk mengelola organisasi dengan sebaik-baiknya.

Motivasi merupakan salah satu faktor dalam sumber daya manusia yang dapat mendorong perusahaan yaitu hak rasa amansuasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja.

Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan di suatu instansi atau organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Perhatian pimpinan akan semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dengan manfaat yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan maka akan memberikan keuntungan yang lebih bagi perusahaan.

Kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sehingga dengan seringnya para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, karena dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kinerja.

Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada kelemahan yang masih ditunjukkan oleh

karyawan dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Oleh karena itu digunakan indikator motivasi meliputi hak rasa aman, perhatian pimpinan, prestasi, tunjangan, dan kompensasi dalam penelitian upaya meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor dalam sumber daya manusia yang saat ini banyak dijalankan setiap perusahaan dengan tujuan untuk menjadikan etika perusahaan ke tingkat yang professional. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas.

Individu karyawan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat menunjang kegiatan perusahaan, dengan pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan dalam suatu perusahaan dalam jangka perioda waktu yang lama, dalam kesampingan itu pula terbentuk kedisiplinan dimana setiap organisasi diharapkan mematuhi aturan yang telah diterapkan setiap perusahaan.

Tujuannya agar perusahaan dapat berkembang sehingga tidak ada alasan untuk tidak bekerja tetapi terus serius bekerja, berusaha, dan mencoba sesuatu yang baru dalam bekerja. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Dari organisasi atau instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Tidak hanya itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran.

Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat, pemotongan gaji tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah karyawan tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari kejujuran saat melakukan laporan pekerjaan, juga ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas atau sarana kantor secara efektif dan efisien.

Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Maka digunakan indikator disiplin kerja yaitu teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan dalam penelitian ini upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan

komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya.

Komunikasi yang dilakukan oleh segenap lini manajemen perusahaan melalui pertemuan dapat dikatakan berintensitas baik. Seperti diadakan pertemuan secara berkala yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurun waktu tertentu.

Namun komunikasi yang dihasilkan dalam pertemuan tidak berjalan dengan efektif yang secara keseluruhan dapat menimbulkan perbedaan pengertian dalam bekerja. Hal inilah yang menuntut setiap karyawan dan pimpinan untuk selalu peka dan saling berkoordinasi agar kelancaran kegiatan perusahaan tetap berlangsung dengan lancar.

Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik. Dengan begitu digunakan indikator komunikasi yaitu komunikator, pengkodean, umpan balik, dan gangguan/*noise* dalam penelitian ini upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan.

Sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Dengan begitu digunakan indikator kinerja yaitu target pendapatan, kualitas produktivitas, waktu penyelesaian pekerjaan dan

masalah, serta taat asas dalam penelitian ini upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas manajemen sebuah perusahaan dinilai dari proses kerjanya berkomunikasi. Mengingat sangat pentingnya masalah motivasi, disiplin kerja dan komunikasi, penulis semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut motivasi-motivasi apakah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja.

Untuk melihat hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi maka penyusun tertarik melakukan penelitian di PT Link Pangetsu Utama dengan mengambil judul **“Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Seperti yang telah diuraikan di atas, perusahaan perlu mendorong para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, maka pihak perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dapat diterapkan dan diharapkan meningkatnya disiplin kerja terhadap karyawan, serta komunikasi yang baik. Untuk itu perusahaan perlu memahami karakteristik dari setiap individu di perusahaan tersebut. Sehingga penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Karyawan mulai merasa jenuh bekerja dalam perusahaan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja.
2. Banyaknya karyawan yang bekerja sesukanya sendiri karena kurangnya sistem dan pengendalian terhadap aturan kerja.

3. Adanya penurunan kinerja ketika terjadi miskomunikasi antar rekan.
4. Karyawan bekerja terlalu santai dan bermalas-malasan ketika atasan tidak disekitar.
5. Tidak ada jenjang karier sehingga karyawan bekerja seadanya.
6. Dalam hal kinerja, kualitas hasil kerja sebagian karyawan masih kurang memuaskan, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal.
7. Masih ada karyawan yang melakukan pekerjaan yang bukan menjadi bidangnya.
8. Motivasi yang diberikan belum memenuhi harapan karyawan.
9. Komunikasi antar rekan kerja masih kurang baik sehingga tidak dapat memaksimalkan kerja sama antar tim.
10. Karyawan masih sering datang terlambat dan tidak sesuai jam yang ditentukan.

1.3. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan waktu, dana, teori-teori, maka tidak semua masalah yang diidentifikasi dapat diteliti. Agar permasalahan dalam penelitian ini terarah, maka dalam penelitian ini hanya membahas pengaruh motivasi, disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di ungkapkan di atas, maka perumusan masalah yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama?

1.5. Tujuan Penelitian

Setiap bentuk tindakan atau langkah tentukan mempunyai tujuan, demikian pula dengan penelitian yang dilakukan penulis ini. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama

4. Untuk mendeskripsikan besarnya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Link Pangetsu Utama.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu antara lain:

1.6.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, wawasan dan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

1.6.2. Manfaat praktis

1. Bagi Lembaga Pendidikan
 - a. Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang ada, termasuk para pendidik yang ada di dalamnya, dan penentu kebijakan dalam lembaga pendidikan, serta pemerintah secara umum.
 - b. Dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan pada lembaga-lembaga pendidikan yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan pendidikan yang ada.

2. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai sarana untuk mengelola perusahaan untuk dapat maju dan berkembang lebih baik lagi serta menjaga nama baik perusahaan, lingkungan dan suasana yang lebih baik dan nyaman.
- b. Agar karyawan dalam perusahaan dapat bekerja lebih efektif dan efisien serta dapat membuahkan hasil bagi perusahaan.

3. Bagi Pembaca

- a. Sebagai gambaran untuk dasar membuat penelitian secara mendalam untuk melakukan penelitian selanjutnya.
- b. Untuk menambah ilmu dan wawasan bagi pembaca dan masyarakat generasi bangsa.

4. Bagi Peneliti

- a. Sebagai sarana pengalaman serta pembelajaran dan penambahan wawasan akan melakukan sebuah penelitian.
- b. Untuk menambah pengetahuan teori-teori variabel sebagai ilmu wawasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1. Hakikat Motivasi

Pengertian motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi pelaku, apa yang mengarahkan satu saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan Sherman (1998) dalam Edison, dkk. (2016: 176).

Menurut Sunyoto (2013: 4) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sardiman (2007: 73) motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Gitosudarmo (2001) dalam Sutrisno (2016: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Purwanto (2007: 71) motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar seseorang tersebut menjadi tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil dan tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kesimpulan di atas juga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan.

2.1.1.1. Hierarki Kebutuhan

Menurut Maslow (1970) dalam Edison, dkk. (2016: 176-177) terdapat lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis)

Yang termasuk kebutuhan ini adalah yang paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.

b. Safety needs atau *security needs* (Kebutuhan akan rasa aman)

Yaitu mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pengutuan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

c. Affection needs atau *love needs* (Kebutuhan untuk disukai)

Yang tergolong dalam kebutuhan ini adalah rasa memiliki, sosial, dan cintayang merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

d. Esteem needs (Kebutuhan harga diri)

Pada tingkat ini individu memiliki kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

e. Self-actualization needs (Kebutuhan pengembangan diri)

Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pengaruh pemimpin dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para karyawan, sehingga peran pemimpin dalam

menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting, misalnya mau mendengar, menghargai, memberi harapan dan dorongan, serta tidak diskriminatif. Tidak kalahnya memotivasi karena kegagalan dalam motivasi dengan membiarkan karyawan menghadapi masalah atau memberi jarak kepada mereka dianggap salah, justru sangat kontraproduktif (Edison, dkk., 2016: 182-183).

Menurut Sherman (1998) dalam Edison, dkk. (2016: 182-183) motivasi dapat memberikan energi perilaku pada gilirannya yang dapat meningkatkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara peran pemimpin dengan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins & Coulter (2009) dalam Edison, dkk. (2016: 183-184) budaya mempengaruhi cara anggota bertindak. Ini menggambarkan bahwa mereka yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat memiliki kenyamanan dan kebebasan dalam bertindak dalam arti yang positif, tentunya ini akan menimbulkan kepuasan, komitmen dan motivasi yang lebih tinggi.

2.1.1.3. Langkah-langkah Memotivasi

Menurut Sunyoto (2012: 17) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan sebagai berikut.

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.

5. Pemimpin harus mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

2.1.1.4. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Sunyoto (2012: 17) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.

2.1.1.5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja merupakan pendukung dari faktor yang mempengaruhi motivasi atau sebagai penjelasan dari faktor motivasi (Sunyoto, 2013: 7). Indikator tersebut menurut Heidjrachman dan Husnan (1992) dalam Sunyoto (2013: 7-8) adalah sebagai berikut:

1. Hak rasa aman

Karyawan merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama menyangkut nasibnya.

2. Perhatian Pemimpin

Adanya pengertian pemimpin apabila karyawan menghadapi masalah pribadi.

3. Prestasi

Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus.

4. Tunjangan

Adanya jaminan hari tua dari lamanya bekerja dalam perusahaan

5. Kompensasi

Jaminan perlakuan yang objektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan.

2.1.1.6. Manfaat Motivasi terhadap Kinerja

Manfaat motivasi terhadap kinerja adalah dimana bila indikator motivasinya yang terdiri dari hak rasa aman, perhatian pimpinan, prestasi, tunjangan, dan kompensasi baik dalam sebuah perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.1.2. Hakikat Disiplin Kerja

Pengertian disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Disiplin berasal dari kata *Discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Edison, dkk., 2016: 125). Sedangkan menurut Hasibuan (2008) dalam Dessler (2008: 112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Rivai dan Jauvani (2011: 225) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Asmani (2009: 102) menyatakan disiplin adalah simbol konsistensi dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Sedangkan menurut Dessler (2008: 194) memberikan definisi yaitu disiplin didasarkan pada tiga pilar. Peraturan dan perundang-undangan yang jelas, sistem denda yang progresif dan proses yang serius.

Menurut Wirawan (2015: 138) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma-budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Sedangkan menurut Fathoni (2009:126) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan pendirian dalam diri yang dapat membangkitkan ketaatan dalam bekerja untuk memulai melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar diri karyawan. Faktor dari dalam adalah persepsi terkait dengan peraturan tersebut. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan. Tetapi, tidak semua setuju dengan aturan yang telah dibuat. Jika karyawan menganggap aturan itu baik, karyawan akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela. Namun, apabila karyawan menganggap aturan tersebut buruk, karyawan tidak akan patuh (Sutrisno, 2016: 89).

Mungkin saja didepan pimpinan karyawan patuh, tetapi dibelakang justru mengabaikan peraturan tersebut. Singodimedjo (2000) dalam Dessler (2009: 116-118) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu:

1. Keteladanan Pemimpin

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi karyawannya.

2. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi.

3. Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Karyawan cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para karyawan memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

4. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis.

5. Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi karyawan dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

2.1.2.2. Fungsi dan Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016: 4) fungsi disiplin kerja antara lain:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatifikasi kepribadian yang baik

3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi dan
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Menurut Afandi (2016: 5) untuk mengondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

1. Pendisiplin dilakukan secara pribadi
2. Pendisiplin harus bersifat membangun
3. Pendisiplin haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
5. Pemimpin hendaknya tidak memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Melayu dan Hasibuan (2012:194) membuat teori yang berisikan tentang indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja:

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh parabawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

2. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

3. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman itu jangan terlalu berat atau ringan supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

5. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-

hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

2.1.2.4. Manfaat Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Manfaat disiplin kerja terhadap kinerja adalah dimana bila indikator disiplin kerja yang terdiri dari teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan baik dalam sebuah perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.1.3. Hakikat Komunikasi

Pengertian komunikasi menurut Ruben (1988) dalam Zuhdi(2010: 4) adalah suatu proses koordinasi yang dilakukan oleh individu dengan lingkungannya (kelompok, organisasi, masyarakat) dengan cara menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi. Sedangkan menurut Sunyoto (2013: 54) komunikasi adalah dimana proses individu kelompok/*group* atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain.

Menurut Seiler (1988) dalam Zuhdi (2010: 5) komunikasi adalah proses pengiriman, penerimaan, dan pemberian arti terhadap simbol verbal dan non verbal. Sedangkan menurut Forsdale (1981) dalam Zuhdi (2010: 4) komunikasi adalah *the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals that operate according to rules*, artinya proses yang

membuat suatu sistem dibangun, dipelihara, dan diubah dengan menggunakan isyarat yang digunakan bersama-sama dan bekerja menurut aturan-aturan tertentu.

Menurut Marwansyah (2010:321) komunikasi adalah petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. Sedangkan menurut Arni (2014:4-5) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mnengubah tingklah laku.

Menurut Susanto (2010:213) komunikasi adalah proses pengoperasian lambang-lambang yang mengandung arti. Sedangkan menurut Davis (2010:213) menyatakan *Communication in the process of passing information and understand from one person and another*, artinya komunikasi merupakan proses penyampaian dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah hubungan berbagi informasi dari komikator ke komunikan dengan tujuan untuk saling berbagi konsep demi mencapai sebuah tujuan dengan hasil yang menguntungkan dua pihak.

2.1.3.1. Komponen Komunikasi

Menurut Riswandi (2009) dalam Mangkunegara (2009: 3) komunikasi secara eksplisit dan kronologis menjelaskan tentang lima komponen yang terlibat dalam komunikasi yaitu:

1. Siapa, yakni pelaku komunikasi pertama yang mempunyai inisiatif atau sumber.
2. Mengatakan apa, yakni isi informasi yang disampaikan.

3. Kepada siapa, yakni pelaku komunikasi lainnya yang dijadikan sasaran penerima.
4. Melalui saluran apa, yakni alat atau saluran penyampaian informasi.
5. Dengan akibat atau hasil apa, yakni hasil yang terjadi pada diri penerima.

2.1.3.2. Indikator Komunikasi

Menurut Ivancevich (2007) dalam Sunyoto (2013: 55) Indikator-indikator yang membentuk komunikasi terdiri dari komunikator, pengkodean, umpan balik, dan *noise* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikator

Komunikator atau pengirim adalah individu, kelompok atau organisasi yang memiliki ide, niat, informasi, dan tujuan untuk berkomunikasi.

2. Pengkodean

Pengkodean dilakukan untuk menerjemahkan ide komunikator menjadi sekumpulan simbol sistematis yang mengungkapkan makna informasi yang disampaikan

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan suatu yang sangat diharapkan ketika melakukan komunikasi.

4. Gangguan/*noise*

Gangguan dapat memengaruhi seluruh hubungan dalam proses komunikasi seperti kemampuan berbicara yang rendah, tulisan yang tidak terbaca, data yang tidak akurat, sambungan telepon yang lemah, dan penglihatan atau

pendengaran yang kurang.

2.1.3.3. Manfaat Komunikasi terhadap Kinerja

Manfaat komunikasi terhadap kinerja adalah dimana bila indikator komunikasi yang terdiri dari komunikator, pengkodean, umpan balik, dan gangguan/*noise* baik dalam sebuah perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.1.4. Hakikat Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode dalam waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, dkk.,2016: 190-191). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mengarah pada efektivitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan Menurut Wibowo (2008 : 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Gilbert (1977) dalam Notoatmodjo (2009:124)

kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Moeheriono (2012: 60) kinerja atau *performanc* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Menurut Nurlaila (2010: 71) kinerja (*Performance*) adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.4.1. Penilaian Kinerja

Menurut Armstrong (2006) dalam Edison, dkk.(2016: 196) penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan/organisasi. Pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan/organisasi.

Menilai kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan

kinerja yang terjadi, dan karena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian hasil-hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan *record* dan/atau untuk penilaian karier.

Menurut Wibisono (2007: 193) evaluasi kinerja merupakan penilaian kinerja yang dibandingkan dengan rencana atau standar-standar yang telah disepakati. Sedangkan menurut Edison, dkk. (2016:343) evaluasi kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

2.1.4.2. Indikator Kinerja

Menurut Armstrong (2006) dalam Edison, dkk. (2016: 193) dibawah ini merupakan indikator-indikator kinerja, yaitu:

1. Target

merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

merupakan elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu Penyelesaian

penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat Asas

tidak hanya harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Menurut Sanusi (2011: 196) penelitian terdahulu berisi tentang analisis terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian lain, tetapi relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Relevansi ini dilihat dari sisi variabel yang terlibat berikut perilaku antar variabel tersebut. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan pada bagian ini akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Jadi, penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

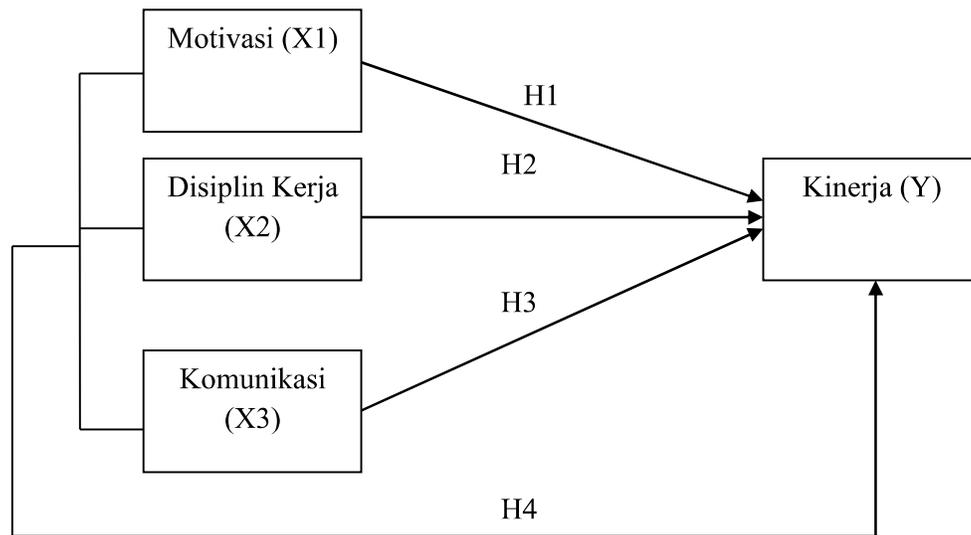
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Paputungan (2013)	Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Amanda Carolina Lakoy (2015)	Pengaruh komunikasi, kerja sama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada hotel Aryaduta Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado.

3.	AA Gde Oka Pramadita, Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN(Persero) Distribusi di Denpasar Bali	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).
4.	Hartano, W.F, dan Rotinsulu, J.J (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado.
5.	Hadi Purnomo (2013)	Analisis pelatihan, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Pelayaran Inti Internasional Semarang	Analisis Regresi Linear Berganda	Melalui pengujian regresi linier berganda terbukti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
6.	Lilis Karnita Soleha, Anton Tirta Komara, Yuyu Sudia (2012)	Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sekretariat komisi penyiaran indonesia daerah provinsi barat	Analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis Jalur	Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Barat.
7.	Suparno, Sudarwati (2014)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sragen	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

8.	Riski Dermawan (2015)	Pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai inspektorat kota palu	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Palu.
9.	Potu (2013)	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian, Lucky Dotulong (2015)	Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota Manado.	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penting Sugiyono (2010: 75). Dalam penelitian ini untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Peneliti, 2016

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang hubungan sangkut-paut antar variabel atau fenomena penelitian. Hipotesis merupakan kesimpulan tentatif yang diterima secara sementara sebelum diuji (Nasir, dkk (2011:40)). Dari latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama.

H2: Disiplin Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama.

H3: Komunikasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama.

H4: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi secara bersama-sama diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:3) metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan menurut Nazir (2009: 70) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini dilakukan dalam kasual komperatif yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang meliputi variabel independan dan variabel dependen, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012: 38). Variabel yang digunakan pada penelitian ini diklasifikasikan menjadi variabel independen (bebas), yaitu yang menjelaskan dan variabel yang mempengaruhi, dan variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan variabel yang dipengaruhi oleh variabel dependen.

Berdasarkan desain penelitian dan hipotesis, variabel yang dianalisis adalah variabel independen dan variabel dependen yaitu berdasarkan pada indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama.

3.2.1. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen menurut Sugiyono (2010: 33) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan positif maupun negatif bagi variabel dependen lainnya.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan kegiatan demi mencapai tujuan. Menurut Heidjrachman dan Husnan (1992) dalam Sunyoto (2013: 7-8) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Hak rasa aman

Karyawan mendapat hak dalam proses yang menyangkut nasibnya.

2. Perhatian pimpinan

Adanya pengertian pimpinan apabila karyawan menghadapi masalah pribadi.

3. Prestasi

Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja karyawan.

4. Tunjangan

Adanya jaminan hari tua.

5. Kompensasi

Jaminan tambahan hasil yang objektif.

Variabel independen (X2) pada penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kemampuan pendirian seseorang terhadap suatu aturan, tata sopan, kejujuran, dan tanggung jawab serta merupakan simbol konsistensi seseorang. Menurut Melayu dan Hasibuan (2012: 194) variabel disiplin kerja menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Teladan pimpinan

Kebijakan pemimpin dalam mengatur bawahannya.

2. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

3. Sanksi hukum

Dengan sanksi hukuman mulai dari yang ringan ke yang berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

5. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi dan untuk mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Variabel independen (X3) pada penelitian ini adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu kegiatan berpindah informasi dari komunikator ke komunikan agar tercipta suatu pengetahuan dan pemahaman yang saling terhubung. Menurut Ivancevich (2007) dalam Sunyoto (2013: 55) Indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Komunikator

Individu, kelompok atau organisasi yang memiliki ide, niat, informasi, dan tujuan untuk berkomunikasi.

2. Pengkodean

Pengkodean dilakukan untuk menerjemahkan ide komunikator menjadi sekumpulan simbol sistematis yang mengungkapkan makna informasi yang disampaikan

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan suatu balasan yang sangat diharapkan ketika melakukan komunikasi.

4. Gangguan/*noise*

Gangguan dapat memengaruhi seluruh hubungan dalam proses komunikasi

3.2.2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen menurut Sugiyono (2010: 33) adalah variabel yang dipengaruhi atau terikat oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja adalah sistem pengukuran tingkat

kemampuan seorang tenaga kerja berdasarkan dari hasil produktivitas yang dihasilkan selama bekerja.

Dalam penelitian ini diambil indikator yang digunakan oleh penulis dari variabel kinerja karyawan. Menurut Armstrong (2006) dalam Edison, dkk. (2016: 193) dibawah ini merupakan indikator-indikator kinerja, yaitu:

1. Target

Tingkat pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat Asas

Tidak hanya harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X ₁)	Suatu daya penggerak atau dorongan yang digunakan dalam perusahaan untuk mempengaruhi orang lain.	1. Hak rasa aman. 2. Perhatian pimpinan. 3. Prestasi. 4. Tunjangan. 5. Kompensasi.	Likert
Disiplin kerja (X ₂)	Kemampuan seseorang terhadap kesopanan, aturan dan tanggung jawab.	a. Teladan pimpinan. b. Keadilan. c. Sanksi hukum. d. Ketegasan. e. Hubungan kemanusiaan.	Likert
Komunikasi (X ₃)	Proses koordinasi yang dilakukan oleh individu dengan lingkungannya (kelompok, organisasi, masyarakat) dengan cara menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi.	1. Komunikator. 2. Pengkodean. 3. Umpan balik. 4. Gangguan/ <i>noise</i> .	Likert
Kinerja (Y)	Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode dalam waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	a. Target pendapatan b. Kualitas produktivitas c. Waktu penyelesaian pekerjaan dan masalah d. Taat asas	Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurutnya Sugiyono (2011: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Adapun rumus Slovin menurut Sugiyono (2011: 81) dalam Noor (2011: 158) untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Rumus 3.1 *Slovin*

Keterangan:

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

e = Tingkat kesalahan

Dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Link Pangetsu Utama dengan jumlah populasi sebanyak 152 orang. Dalam penelitian ini diambil tingkat kesalahan pengambilan sebanyak sampel 5% untuk menjaga representatif dari sampel penelitian, maka diperoleh:

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,05)^2}$$

$$n = 110$$

Dari perhitungan di atas maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 responden. Jumlah sampel yang didapat adalah jumlah sampel secara keseluruhan.

3.4. Instrumen Penelitian

Menurut Rianse dan Abdi (2008: 217), salah satu kegiatan dalam perencanaan penelitian adalah merumuskan alat pengumpul data sesuai dengan masalah yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang kemudian di uji dengan alat bantu SPSS versi 23.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode dimana peneliti mendapatkan dan mengumpulkan data dari variabel-variabel yang diteliti. Sementara itu alat pengumpulan data merupakan metode dimana peneliti menggunakan sumber data untuk mendefinisikan dan mengetahui variabel-

variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini ada teknik pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti yaitu data primer.

Data primer adalah yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumber utamanya (Kountur, 2007: 182). Data primer yang digunakan peneliti diperoleh dari kuesioner.

3.5.1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009: 199) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini peneliti membuat daftar pertanyaan untuk mengetahui motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama.

Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mengetahui pendapat dari setiap karyawan yang berada pada PT Link Pangetsu Utama dan dimuat dalam data. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini menggunakan kuesioner skala likert.

Menurut Sugiyono (2009: 132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Tabel 3.2 Skala Likert

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

Sumber: Riduwan (2009: 13)

3.6. Metode Analisis Data

Menurut Sanusi (2011: 115) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis data apa yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan termasuk pengujiannya. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif dari variabel independen terhadap variabel dependen, yang digunakan sebagai petunjuk untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah terkumpul data sampel yang mewakili populasi langkah berikutnya adalah menganalisis untuk menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial, dimana program yang digunakan untuk mengolah data adalah SPSS.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel dalam sampel penelitian melalui analisis statistik deskriptif. Menurut Wibowo (2012: 24) statistik deskriptif adalah yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut.

Menurut Muhidin dan Adburahaman (2007: 53) analisis deskriptif kuantitatif adalah analisis data yang diperoleh melalui responden dan dibentuk menjadi tabulasi data. Dalam penelitian ini bahwa analisis berdasarkan uraian dari hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Link Pangetsu Utama.

Dalam penelitian ini digunakan analisis deskriptif untuk mencari karakteristik setiap variabel dalam sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin responden, berdasarkan usia responden, berdasarkan pendidikan tertinggi responden, dan berdasarkan lama bekerja responden.

3.6.2. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian terbagi 2 (dua) uji kualitas data yang sebelum dianalisis dan diinterpretasi harus diuji terlebih dahulu yaitu adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.2.1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Sanusi (2011: 77) uji validitas digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Pengujian validitas menggunakan hasil rumus korelasi *pearson product moment*/menggunakan pengolahan data SPSS *Analyst Correlate Bivariate* dibandingkan dengan nilai r tabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($df=n-2$) sehingga didapat r tabel.

Besaran nilai koefisien korelasi *product moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini:

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

Rumus 3.2 Korelasi
Product moment

Dimana:

R = koefisien korelasi

X = skor item

Y = skor total dari y

N = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka butir pernyataan tersebut berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.6.2.2. Uji Reliabilitas Data Instrumen

Menurut Ghozali (2013: 47) reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala likert (*scoring scale*), misalnya pengukuran skala 1-5. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013: 48).

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dan dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut (Wibowo, 2012: 52):

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Rumus 3.3 *Cronbach's Alpha*

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

σ_t^2 = varian total

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel dan *valid* maka akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan program SPSS. Adapun criteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- a. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan penelitian tersebut reliabel.
- b. Apabila nilai r hitung lebih kecil dari r table maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan penelitian tersebut tidak reliable.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik Regresi

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat.

3.6.4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data residual yang terdistribusi secara normal. Dua cara yang sering digunakan untuk menguji normalitas residual, yaitu dengan analisis grafik (normal P-P Plot) regresi dan Uji One Sample Kolmogorov- Smirnov (Priyatno, 2012: 49).

Uji ini juga bisa dibuktikan dengan menggunakan grafik (normal P-P Plot), data dikatakan terdistribusi normal apabila titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Jika menggunakan Uji One Sample

Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asym. Sig2 – tailed) lebih dari 0,05, (Wibowo, 2012: 69).

3.6.5. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013: 105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Salah satu cara mengukur multikolinearitas adalah dengan menggunakan suatu uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF) dan besaran *Tolerance*, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.10 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3.6.6. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki signifikan $>$ nilai α (0.05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.6.7. Uji Pengaruh

3.6.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambahkan jumlah variabel bebas yang sebelumnya

hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011:134). Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

X1, X2, X3 = Variabel Independen (Pertama, Kedua, Ketiga)

Xn = Variabel independen ke-n

e = Variabel Pengganggu

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

3.6.7.2. Analisis Determinasi (R^2)

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan tiga buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ry_{X_1})^2 + (ry_{X_2})^2 + (ry_{X_3})^2 - 2(ry_{X_1})(ry_{X_2})(ry_{X_3})}{(rx_{1X_2X_3})}$$

Rumus 3.5
Koefisien
Determinasi

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

ry_{X_1} = Korelasi variabel x_1 dengan y

ry_{X_2} = Korelasi variabel x_2 dengan y

ry_{X_3} = Korelasi variabel x_3 dengan y

$rx_1x_2x_3$ = Korelasi variabel x_1 , variabel x_2 dengan x_3

3.6.8. Uji Hipotesis

Menurut Sanusi (2011: 144) uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis yaitu adalah uji t dan uji F. Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

H_0 = Tidak adanya pengaruh yang signifikan motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama.

H_a = Adanya pengaruh yang signifikan motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama.

3.6.8.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012: 52). Kriteria penilaian uji t adalah:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

3.6.8.2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2012: 51) uji F digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria penilaian uji f dengan membandingkan uji f tabel:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Link Pangestu Utama, Pelita 1 No, 15-17 Kota Batam. Perusahaan ini bergerak di bagian kontraktor.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	Bulan																	
	Sep-16		Okt-16				Nov-16				Des-16				Jan-17			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																		
Bimbingan Dosen																		
Penyusunan Skripsi																		
Studi Kepustakaan																		
Penyebaran Kuesioner																		
Pengelolaan Data																		
Penyelesaian Skripsi																		

Sumber: Peneliti, 2016