

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT NATIONAL OILWELL
VARCO PROFAB BATAM**

SKRIPSI



Oleh:
Rika Wiliani Ramadhani Atmadi
140910270

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT NATIONAL OILWELL
VARCO PROFAB BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana



Oleh:

Rika Wiliani Ramadhani Atmadi
140910270

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : RIKA WILIANI RAMADHANI ATMADI
NPM/NIP : 140910270
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam

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

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

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

Batam, 08 Agustus 2018


**METERAI
TEMPEL**
TGL 20
6000
ENAM RIBU RUPIAH
FAFF201347057
Rika Wiliani Ramadhani Atmadi
140910270

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT NATIONAL OILWELL
VARCO PROFAB BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh

Rika Wiliani Ramadhani Atmadi

140910270

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

Batam, 08 Agustus 2018


Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi di sebuah perusahaan, karena perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam, menguji secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam dan menguji secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam serta menguji secara simultan pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Desain penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Pengujian yang dilakukan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji-t, dan uji-f. Populasi dalam penelitian ini yaitu PT National Oilwell Varco Profab Batam dengan jumlah sampel sebanyak 106 orang. Berdasarkan hasil pengujian melalui analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 30,3% terhadap kinerja karyawan, variabel komunikasi berpengaruh sebesar 20,5% terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 60,9% terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi didapat R^2 sebesar 42% sedangkan sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji-t dan uji-f maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan variabel motivasi kerja komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

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

ABSTRACT

Human resources are one of the most important elements in an organization in a company, because of its role as the executor of the company's operational activities. This study aims to partially influence the work motivation on employee performance PT National Oilwell Varco Profab Batam, partially the influence of communication on employee performance PT National Oilwell Varco Profab Batam and partially in particular the effect of work discipline on employee performance PT National Oilwell Varco Profab Batam also simultaneously influence work motivation, communication and work discipline on employee performance of PT National Oilwell Varco Profab Batam. The method used in this research is the method of multiple linear regression analysis. The research design used is descriptive analysis. Tests conducted from validity test, classical clinical test, linear multiple regression analysis, determinant, t-test and f-test. The population in this study is PT National Oilwell Varco Profab Batam with the number of samples of 106 people. Based on the results of testing through multiple linear regression analysis, the results show that work motivation variables have an effect of 30.3% on employee performance, communication variables have an effect of 20.5% on employee performance and work discipline variables have an effect of 60.9% on employee performance. Determination coefficient analysis is R^2 by 42% while the remaining 58% is influenced by other variables not examined in this study. Based on the results of the t-test and f-test it can be concluded that partially the variables of work motivation, communication and work discipline have a significant effect on employee performance, simultaneously communication motivation and work discipline variables have a significant effect on the performance of employee of PT National Oilwell Varco Profab Batam.

Keywords: *Work Motivation, Communication, Work discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. National Oilwell Varco Profab Batam”**. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kaprodi Jurusan Manajemen.
4. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Suharno selaku HRD PT National Oilwell Varco Profab Batam yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian diperusahaan.
7. Karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam yang sudah bekerja sama dalam mengumpulkan data untuk keperluan skripsi.
8. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
9. Serta seluruh teman-teman seperjuangan di Fakultas Bisnis khususnya Manajemen yang telah memberikan dukungan motivasi, saran bantuan serta doa dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 08 Agustus 2018

Rika Wiliani R.A

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Hasil Penelitian.....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2. Manfaat Praktis	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar.....	11
2.1.1. Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan	13
2.1.2. Motivasi Kerja	14
2.1.2.1. Definisi Motivasi Kerja.....	14
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15

2.1.2.3. Langkah-Langkah dalam Pemberian Motivasi	17
2.1.2.4. Tujuan Pemberian Motivasi.....	17
2.1.2.5. Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.1.3. Komunikasi	19
2.1.3.1. Definisi Komunikasi	19
2.1.3.2. Fungsi Komunikasi	20
2.1.3.3. Proses Komunikasi.....	21
2.1.3.4. Indikator Komunikasi	22
2.1.4. Disiplin Kerja.....	23
2.1.4.1. Definisi Disiplin Kerja.....	23
2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja	25
2.2. Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Pemikiran.....	28
2.4. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	31
3.2. Operasional Variabel	31
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.3.1. Populasi Penelitian.....	33
3.3.2. Sampel Penelitian.....	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4.1. Jenis Data	34
3.4.2. Sumber Data.....	35
3.5. Metode Analisis Data.....	35
3.5.1. Analisis Deskriptif	36
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	36
3.5.2.1. Uji Validitas Data	36
3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data.....	37
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	38
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas	39
3.5.3.3. Uji Heterokedastisitas	40

3.5.4.	Uji Pengaruh	41
3.5.4.1.	Uji Regresi Linier Berganda	41
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	41
3.5.5.	Uji Hipotesis	43
3.5.5.1.	Uji t	43
3.5.5.2.	Uji F	44
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	45
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	45
3.6.2.	Jadwal Penelitian	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Profil Responden.....	47
4.1.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.1.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	48
4.1.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	49
4.1.5.	Deskripsi Responden Berdasarkan Gaji.....	49
4.2.	Hasil Penelitian	50
4.2.1.	Analisis Deskriptif	50
4.2.1.1.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_1)	51
4.2.1.2.	Deskripsi Variabel Komunikasi (X_2).....	56
4.2.1.3.	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	60
4.2.1.4.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data	67
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas Data	67
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	70
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	71
4.2.3.1.	Hasil Uji Normalitas	71
4.2.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	74
4.2.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh.....	76
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	76
4.2.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis.....	79

4.2.5.1. Hasil Uji t.....	79
4.2.5.2. Hasil Uji F.....	80
4.3. Pembahasan.....	81

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	84
5.2. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA.....	87
----------------------------	-----------

LAMPIRAN
PENDUKUNG PENELITIAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram	72
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan P-P Plot Regression Standardized	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.....	3
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Gaji.....	50
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskriptif.....	51
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.1	51
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.2	52
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.3	53
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.4.....	54
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.5	54
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1.6.....	55
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2.1	56
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2.2	57
Tabel 4.15 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2.3	58
Tabel 4.16 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2.4.....	58
Tabel 4.17 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2.5	59
Tabel 4.18 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3.1	60
Tabel 4.19 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3.2	61
Tabel 4.20 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3.3	62
Tabel 4.21 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X3.4.....	62
Tabel 4.22 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.1	63
Tabel 4.23 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.2	64
Tabel 4.24 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.3	65
Tabel 4.25 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.4.....	65
Tabel 4.26 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.5.....	66
Tabel 4.27 Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y.6.....	67
Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas Komunikasi	69
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	69
Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	70
Tabel 4.32 Indeks Koefisien Reliabilitas	70
Tabel 4.33 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.34 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	74
Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4.36 Hasil Uji Heteroskedasitas	76
Tabel 4.37 Hasil Uji Uji Linear Berganda.....	77
Tabel 4.38 Hasil Uji Koefisien Determinasi	78
Tabel 4.39 Hasil Uji-t.....	79
Tabel 4.40 Hasil Uji-f.....	81

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Pearson Product Moment	38
Rumus 3.2 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach	38
Rumus 3.3 Rumus linear berganda	42
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	43
Rumus 3.5 Uji t	44
Rumus 3.6 Uji F	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi di sebuah perusahaan, karena perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan dapat semakin berkembang maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat melalui kinerja seseorang dan kemampuannya dalam menyikapi tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan jabatannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan sangat berpengaruh dan mencerminkan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor penting untuk meningkatkan kerja karyawan. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Suatu perusahaan dapat berkembang dilihat dari kualitas dan tingkah laku karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja

yang tinggi serta diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka organisasi harus selalu memperhatikan motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang baik pastinya dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan berupa profitabilitas yang optimal.

PT National Oilwell Varco Profab Batam merupakan salah satu perusahaan industri oil and gas terbesar di Batam yang memproduksi pipa. Berdiri sejak tahun 1998 yang berlokasi di Jl. Bawal Kav V, Batu Merah, Kota Batam. PT National Oilwell Varco Profab dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satu cara diantaranya adalah dengan memaksimalkan kinerja karyawan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan yang sangat penting bagi tercapainya keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berikut ini adalah tabel data karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam

Periode Januari – Desember 2017

NO	BULAN	Dept. Welder
		Jumlah Karyawan
1	Januari	179
2	Februari	167
3	Maret	164
4	April	144
5	Mei	128
6	Juni	91
7	Juli	96
8	Agustus	85
9	September	76
10	Oktober	91
11	November	138
12	Desember	106

Sumber: PT National Oilwell Varco Profab Batam, 2018

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (Mahsum, 2009:25) dalam (Sembiring, 2012:81). Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur menilai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu alat manajemen untuk membentuk motivasi, persaingan positif pekerja untuk mendapatkan nilai maksimal yang bisa dilakukan agar mendapatkan nilai atau pengakuan atas prestasi kerjanya. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan dan sandang serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk

menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Berdasarkan informasi yang diperoleh oleh peneliti, di PT National Oilwell Varco Profab Batam, masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja karyawan masih belum tercapai dengan maksimal. Diantaranya adalah kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk, rekan kerja juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik, atasan terlalu banyak mengatur sehingga motivasi kerja karyawan menurun.

Peran motivasi akan sangat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012:193). Motivasi kerja merupakan semangat kerja karyawan untuk perusahaan yang timbul dari adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan individual. Pemberian motivasi yang tepat bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Motivasi kerja yang menurun dapat memiliki dampak kepada penurunan kinerja karyawan. Turunnya motivasi kerja PT National Oilwell Varco Profab Batam adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kemangkiran, melaksanakan tugas pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan dan tidak mempunyai prestasi kerja yang

baik, tidak memiliki rasa puas dalam pekerjaannya, tidak adanya umpan balik dari pekerjaannya.

Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016:511). Komunikasi merupakan unsur penting dalam membangun hubungan antar sesama manusia. Dalam bekerja, tentunya para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lainnya, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekan sejawat agar tidak terjadi kesimpang siuran informasi. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, beberapa alasan yang menyebabkan karyawan tidak betah bekerja di perusahaan adalah karena merasa tidak cocok dengan atasan. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi. Tidak semua dari atasan bisa menampung keluhan dari bawahannya dan juga tidak semua bawahan bisa mengadukan tentang masalah pekerjaan kepada atasannya. Dan juga tidak semua atasan punya kemauan untuk mendengar, kebanyakan atasan lebih mementingkan hasil daripada proses.

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001) dalam (Sinambela, 2016:334). Rendahnya disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Masalah kedisiplinan yang dialami PT National Oilwell Varco Profab Batam saat ini terlihat dengan menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perintah atasan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara terbaik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya, karena setiap karyawan pasti memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dan seorang pemimpin harus peka terhadap hal ini. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan memberikan loyalitas kerja yang tinggi, selain itu mereka akan disiplin dan mentaati peraturan perusahaan.

Di samping permasalahan di atas, permasalahan lainnya adalah masih adanya karyawan yang kurang disiplin yang terlihat dari terlambatnya karyawan masuk kerja, kehadiran karyawan yang tidak maksimal, masih ada karyawan yang tidak teliti dalam melaksanakan tugasnya sehingga sering kali pekerjaan dikerjakan ulang karena terdapat beberapa kesalahan, dan karyawan yang tidak semangat dalam menyelesaikan tugas sehingga karyawan sering kali menunda pekerjaan, karyawan yang sulit berinovasi dalam mengerjakan tugasnya sehingga karyawan hanya bisa melakukan pekerjaan yang sudah biasa dikerjakannya, dan pada akhirnya membuat tingkat percaya dirinya berkurang, dan tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan terbengkalai dan hasilnya tidak maksimal, masih ada karyawan yang menyimpang dalam kejujuran terbukti dari kesalahan hasil kerja dimana karyawan saling menyalahkan rekan kerja.

Dari beberapa masalah di atas, terlihat bahwa motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja menjadi sumber dari beberapa masalah yang timbul di perusahaan, hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja, komunikasi dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, namun hal ini masih harus dibuktikan kebenarannya karena belum adanya penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu penulis mengangkat judul skripsi **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NATIONAL OILWELL VARCO PROFAB BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan belum optimal yang dilihat dari kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kurangnya motivasi yang ada pada karyawan yang dilihat dari kurang adanya penghargaan atas prestasi atau kinerja karyawan.
3. Sebagian atasan tidak mau mendengarkan keluhan karyawan.
4. Kurang disiplinnya karyawan yang dilihat dari terlambatnya karyawan masuk kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni permasalahan mengenai motivasi kerja, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan departemen welder pada PT National Oilwell Varco Profab Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana Pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam?
2. Bagaimana pengaruh variabel komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam?
3. Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam?
4. Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco profab Batam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam?

1.6 Mafaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Untuk memberikan acuan secara teoritis mengenai pentingnya motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mengetahui manfaat motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi manajemen PT National Oilwell Varco Profab Batam agar memperhatikan betapa pentingnya kualitas karyawan melalui motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penulis berharap hasil penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan secara teoritis maupun secara praktis juga pengalaman mengenai pentingnya motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja kepada semua pihak khususnya rekan-rekan mahasiswa dalam melaksanakan

penelitian yang berhubungan dengan masalah motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja.

3. Bagi Masyarakat

Diharapkan peneliti dapat memberikan informasi yang berguna bagi mereka yang ingin mengetahui lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016:137). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15) dalam (Fahmi, 2016:137).

Kinerja merupakan seberapa jauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi (Riniwati, 2016:167). Kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil (Rue & Byars, 1981) dalam (Riniwati, 2016:168).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Hamali, 2016:98). Kinerja (*performance*) adalah gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (Mahsum, 2009:25) dalam (Sembiring, 2012:81).

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) faktor motivasi (*motivation*). Hal ini menurut pendapat (Hamali, 2016) yang merumuskan bahwa:

- a. *Human performance* = *ability + motivation*
- b. *Motivation* = *attitude + situation*
- c. *Ability* = *knowledge + skill*

1. Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mempercayai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan yang berusaha untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Soedjono (2005) dalam (Rifai & Sudarusman, 2014) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

1. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, pemanfaatan secara organisasi untuk meningkatkan maksimal sumber daya yang ada pada dapat keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian, yaitu melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Definisi Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa inggris "*Motivation*" dari kata *motivation* sebenarnya berasal dari bahasa latin yaitu *Movere*. kata *movere* dalam bahasa latin artinya *To Move* dalam bahasa inggris yang berarti Menggerakkan atau Mendorong dalam bahasa indonesia. Didalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka (Siswandi, 2011:117).

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016:87). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012:193). Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang makin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda (Wibowo, 2011:378).

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 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 (Sutrisno, 2011 : 110).

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012:13), faktor-faktor motivasi ada enam yaitu :

1. Promosi, kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat, atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri, telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.
4. Penghargaan, pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
5. Tanggung jawab, pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang dihpkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.
6. Keberhasilan dalam bekerja, keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi

tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

2.1.2.3. Langkah-Langkah Dalam Pemberian Motivasi

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

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

2.1.2.4. Tujuan Pemberian Motivasi

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

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

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut maslow dalam (Sanusi, 2012:68) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri

2.1.3. Komunikasi

2.1.3.1. Definisi Komunikasi

Secara etimologi komunikasi (*communication*) berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti bersama, pengirim pesan berusaha mencari kebersamaan dengan penerima (Budiyanto, 2013:68). Komunikasi merupakan transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak yang lainya (John M Ivancevic, 2007) dalam (Budiyanto, 2013:68).

Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016:511). Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut (Koontz, et. al., 1990) dalam (Bangun, 2012:360).

Komunikasi didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim pesan dan penerima. Agar komunikasi efektif, kedua belah pihak harus mempunyai ketrampilan (Bangun, 2012:361). Komunikasi adalah proses yang dipergunakan manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan simbolik (stoner et, al., 1996) dalam (Bangun, 2012:361).

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim pesan dan penerima. Agar komunikasi efektif, kedua belah pihak harus mempunyai ketrampilan.

2.1.3.2. Fungsi Komunikasi

Menurut (Bangun, 2012:361) fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain:

1. Pengawasan, setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.
2. Motivasi, dengan memberi penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Pengungkapan emosi, individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya.

4. Informasi, fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

2.1.3.3. Proses komunikasi

Menurut (Bangun, 2012:362) secara lebih rinci proses komunikasi dalam penyampaian pesan ini, pengirim menyampaikan pesan ke penerima pesan melalui beberapa tahap antara lain :

1. Pengirim mempunyai ide. Langkah pertama dalam proses komunikasi adalah pengirim mempunyai ide. Langkah ini dilakukan sebelum terbentuk pesan yang akan disampaikan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks pada diri pengirim, seperti suasana hati, latar belakang budaya, keadaan fisik, situasi dan lain sebagainya.
2. Pengkodean ide. Tahap berikutnya dalam komunikasi adalah pengkodean *encode*. Hal ini berarti mengubah ide menjadi symbol agar dapat dengan mudah dipahami oleh penerima pesan dengan jelas.
3. Penyampaian pesan melalui media komunikasi. Pesan dapat disampaikan melalui media komunikasi seperti media komunikasi elektronik maupun non elektronik . Penyampaian komunikasi secara lisan sangat baik digunakan bila pesan yang disampaikan relatif pendek.
4. Penerima Ide. Setelah pesan dikirim melalui media komunikasi yang tepat, maka langkah selanjutnya pesan diterima oleh penerima pesan. Penerima

pesan menerima dengan membaca atau mendengar tergantung bentuk pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan.

5. Menafsirkan pesan. Setelah penerima menerima pesan, maka langkah selanjutnya adalah menafsirkan pesan. Langkah ini merupakan langkah yang sangat penting dalam proses komunikasi, karena berkaitan dengan pemahaman penerima pesan atas pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan.
6. Umpan balik. Umpan balik merupakan tanggapan respon penerima pesan atas pesan yang disampaikan oleh pengirim pesan. Adanya umpan balik dalam proses komunikasi bergantung pada hasil penafsiran pesan.

2.1.3.4. Indikator Komunikasi

Menurut (Hutapea & Nurianna, 2008:28) indikator kemampuan komunikasi meliputi :

1. Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi :
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
2. Keterampilan (*skills*) yang meliputi :
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.

- b. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap (*attitude*) yang meliputi :
- a. Memilih kemampuan dalam berkeaktivitas dalam bekerja.
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.
 - c. Memilih kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001) dalam (Sinambela, 2016:334). Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada perintah (Heidjrachman dan Husnan, 2002) dalam (Sinambela, 2016:334).

Disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 1989:278) dalam (Prawironegoro & Utari, 2016:116). Disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan (Wursanto, 1992:108) dalam (Prawironegoro & Utari, 2016:117).

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus-ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Riyadi, 2011) dalam (Atmayana & Indrawati, 2013).

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam (Sinambela, 2016:356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada 5 yaitu :

1. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja, Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja, Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Mohammad,2005) dalam (Reza, 2010) indikator disiplin kerja meliputi :

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.
4. Konservasi, meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan obyek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian.

Beberapa peneliti telah dilakukan terkait dengan motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja antara lain :

1. Pengaruh disiplin, diklat dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau, yang ditulis oleh Imran (2015), jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis, Vol.12 No.2, Universitas Lancang Kuning, ISSN: 1829-9822. Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 41,3%, (2) Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 23,6%, (3) Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 18,2% dan (4) Secara bersama-sama variabel disiplin, diklat dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau 43,5 %.
2. Pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT BPD Bali cabang utama Denpasar, yang ditulis oleh Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha, Putu Saroyini Priantini (2015), jurnal ekonomi dan bisnis, Vol.4 No.12, Universitas Udayana, ISSN: 2337-3067. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Archoplan Indoraya Surabaya, yang ditulis oleh M. Syaiful Azwar (2016), jurnal ilmu dan riset manajemen, Vol.5 No.3, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, ISSN: 2461-0593. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Archoplan Indoraya Surabaya. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Archoplan Indoraya Surabaya yang berjumlah 35 orang. Nilai koefisien determinasi berganda sebesar 83,8%, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 83,8%, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena ketiga variabel bebas mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.
4. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, yang ditulis oleh Ririvega Kasenda (2013), Jurnal EMBA, Vol.1 No.3, Universitas Sam Ratulangi, ISSN: 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun

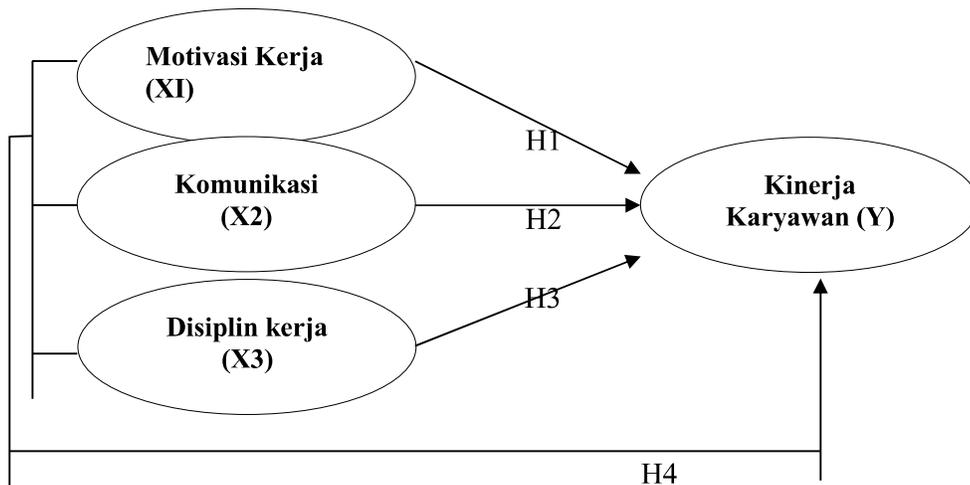
Wenang Beverages Company Manado, Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

5. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSU. Bhakti Rahayu Surabaya, yang ditulis oleh Muchamad Ressa Farizki (2017), jurnal ilmu dan riset manajemen, Vol.6 No.5, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, ISSN: 2461-0593. Dari hasil uji t diketahui bahwa tingkat signifikan Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan dibawah 0,05, sehingga secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSU.
6. *Effect Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization : The Case Of Country Education Office Human Resource Depertment, Turkana Country* yang ditulis oleh (Anthony, 2017). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam (Sugiyono, 2013:60) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Untuk memperjelas gambaran hipotesis dari setiap variable penelitian yang telah diungkapkan diatas maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013:64). Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.
2. H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.
3. H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

4. H4 : Motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Suwati, 2013) bahwa data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Metode kuantitatif adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (jika ada). Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap karyawan yang bekerja pada PT National Oilwell Varco Profab Batam.

3.2. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

1. Variabel terikat (dependent variable), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

2. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah motivasi kerja (X1), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012:193).	1) Kebutuhan fisiologis (<i>physiological needs</i>) 2) Kebutuhan kemanan dan rasa aman (<i>safety and security needs</i>) 3) Kebutuhan sosial (<i>social needs</i>) 4) Kebutuhan harga diri (<i>esteem needs</i>) 5) Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self actualization</i>)	SkalaLikert
2.	Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016:511).	1) Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2) Keterampilan (<i>skills</i>) 3) Sikap (<i>attitude</i>)	SkalaLikert
3.	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001) dalam (Sinambela, 2016:334).	1) Kualitas kedisiplinan kerja 2) Kuantitas pekerjaan 3) Kompensasi yang diperlukan 4) Konservasi	SkalaLikert

4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil (Rue & Byars, 1981) dalam (Riniwati, 2016:168).	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian 6) Komitmen kerja	SkalaLikert
----	----------------------	---	--	-------------

Sumber: Peneliti, 2018

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Welder PT National Oilwell Varco Profab Batam yang berjumlah 106 karyawan.

3.3.2. Sampel Penelitian

Menurut (Sanusi, 2012a) Sampel adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015).

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen Welder yaitu sebanyak 106 responden yang diambil dari populasi departemen Welder. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan pengambilan sampel jenuh atau sensus (*census sampling*).

Menurut (Rianse, Usman, & Abdi, 2008) pengambilan sampel jenuh atau sensus dicirikan oleh pengambilan populasi sebagai sampel penelitian. Kelebihan utama cara ini adalah simpulan penelitian memberikan gambaran yang komprehensif tentang populasi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun jenis data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah informasi dan data dari sumber arsip berupa buku-buku yang relevan, jurnal, majalah, internet dan sumber lain yang mengupas tentang penelitian ini. Data sekunder ini diperoleh dari hasil studi kepustakaan dan dokumen-dokumen dari PT National Oilwell Varco Profab Batam.

3.4.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

Angket yaitu membagikan angket langsung kepada karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam. Responden diminta untuk memberi tanggapan dan jawaban atas beberapa pertanyaan atau pernyataan yang telah tersedia pada angket. Wawancara yaitu pengumpulan data informasi yang diperoleh dengan cara menanyakan langsung kepada narasumber yang dianggap ahli dalam bidangnya.

Studi Pustaka yaitu informasi sumber relevan yang berkaitan dengan pembahasan atau topik yang sedang diteliti yang diperoleh dari laporan penelitian, karya ilmiah, tesis, dan lain sebagainya.

3.5. Metode Analisis Data

Setelah mengumpulkan data mentah dari lapangan, maka tahapan selanjutnya adalah tahapan analisis data. Pada tahap ini data diolah sehingga

berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dari variabel independen yaitu motivasi kerjakomunikasi dan disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Sanusi, 2012a) Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Data merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian karena data merupakan gambaran dari variabel yang akan diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Sebelum data yang diperoleh dari responden diolah , tingkat keabsahan dan kepercayaan data harus diuji melalui uji kualitas data. Uji kualitas data dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrument. Menurut (Sanusi, 2012a) agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrument penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Setelah metode pengumpulan data selesai, langkah pertama yang dilakukan adalah menguji validitas kuesioner. Pengujian validitas dimaksudkan untuk menentukan keabsahan dari pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, sehingga hanya pertanyaan yang valid saja yang dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Validasi menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Menurut (Saebani & Nurjaman, 2013) suatu alat pengukur dikatakan *valid* jika alat ukur itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai koefisien adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan 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 3.1 Rumus Pearson Product Moment

Sumber: (Sanusi, 2012a)

Dimana:

r = koefisien korelasi

X = Skor Item

Y = Skor Total Item

N = Jumlah Sampel (responden)

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak jika :

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrument yang digunakan valid.

2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument yang digunakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut (Sugiyono, 2011) pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *internal consistency*. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini bisa dilakukan dengan menggunakan *Alfa Cronbach* dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right\}$$

Rumus 3.2 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach

Sumber: (Sugiyono, 2011)

Dimana:

r_i = Koefisien Reliabilitas *Alfa Cronbach*

k = *Mean* Kuadrat Antara Subjek

$\sum s_i^2$ = *Mean* Kuadrat Kesalahan

s_i^2 = Varians Total

Jika nilai koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* lebih dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menguji tentang pengaruh dari variabel, sehingga alat uji hipotesis menggunakan

regresi. Uji ini terdiri atas Normalitas, Multikolinieritas dan Heterokedastisitas (Murty & Hudiwinarsih, 2012:223).

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Umar, 2010:77) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis non parametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal (Murty & Hudiwinarsih, 2012:223).

Pengujian normalitas dengan metode Kolmogrov Smirnov menggunakan nilai *Asymp. Sig.* jikan nilai *Asymp.Sig.* lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal. Jika nilai *Asymp.Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal.

Menurut (Wibowo, 2012), data yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Dan jika melihat pada diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis, demikian pula jika melihat titik-titik

pada *scatter plot* nampak titik-titik tersebut menyebar, maka data dikatakan berdistribusi normal.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Umar, 2010:80) uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika ada pada model tersebut terjadi persamaan tersebut terjadi gejala multikolinieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF) (Murty & Hudiwinarsih, 2012:223).

3.5.3.3. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Umar, 2010:82) Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut

homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda tersebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heterokedastisitas.

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh abtara lebih dari satu variabel *predictor* (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, yang dinyatakan pada rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.3 Rumus linear berganda

Sumber: (Sanusi, 2012:135)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_i = Koefisien Variabel Bebas

x_i = Variabel Bebas

e = Variabel Pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yang disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama (Umar, 2010:233).

Determinasi (R^2) adalah nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Rumus mencari koefisien determinasi (R^2) dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Square Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi(R^2)

Sumber: (Umar, 2010:233)

Dimana:

R^2 = koefisien determinasi

- $ryx1$ = korelasi variabel X1 dengan Y
 $ryx2$ = korelasi variabel X2 dengan Y
 $ryx3$ = korelasi variabel X3 dengan Y
 $rx1x2x3$ = korelasi variabel X1, variabel X2 dengan variabel X3

Kriteria yang digunakan sebagai pedoman adalah:

- a. jika nilai koefisien R square semakin besar nilainya (mendekati 1) maka semakin kuat kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.
- b. Jika nilai koefisien R square kecil nilainya (mendekati 0) maka semakin lemah kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.

3.6.1. Uji Hipotesis

Menurut (Noor, 2012 :79) hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial maupun secara simultan. Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis. Kedua metode tersebut adalah uji t dan uji F.

3.5.5.1. Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal (Sugiyono, 2011:96). Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_{\sigma}}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Rumus 3.5 Uji t

Sumber: (Sugiyono, 2011:96)

Dimana:

- T = Nilai t yang dihitung
 \bar{x} = Rata-rata x_i
 μ_{σ} = Nilai yang dihipotesiskan
s = Simpangan baku
n = Jumlah anggota sampel

Nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t table dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah dalam uji ini menurut) (Sanusi, 2012:138) adalah:

1. H_o diterima dan H_a ditolak jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
2. H_o ditolak dan H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

3.5.5.2. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011:171) Rumus untuk mencari F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$$

Rumus 3.6 Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2011:171)

Dimana:

F = Nilai F yang dihitung

MK_{ant} = *Mean* kuadrat antar kelompok

MK_{dal} = *Mean* kuadrat dalam kelompok

Nilai F hitung ini akan dibandingkan dengan nilai F table dengan dk pembilang (m-1) dan dk penyebut (N-1). Kaidah yang digunakan dalam uji ini menurut ... adalah:

1. H_o diterima dan H_a ditolak jika t hitung \leq t tabel
2. H_o ditolak dan H_a diterima jika t hitung $>$ t tabel

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ditetapkan pada PT National Oilwell Varco Profab Batam yang berlokasi di Jl. Bawal Kav V, Batu Merah, Kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal untuk pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun / pertemuan ke / Bulan													
	2018													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Mar	Apr	Apr	Apr	Apr	Mei	Mei	Jun	Jun	Jul	Jul	Jul	Jul	Ags
Perancangan	■	■	■											
Studi Pustaka				■	■	■	■							
Penyusunan Penelitian							■	■	■					
Penyusunan Kuesioner										■	■			
Penyerahan Kuesioner												■	■	
Bimbingan Penelitian	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Penyelesaian Skripsi													■	■

Sumber: peneliti, 2018