

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN
KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. UNISEM BATAM**

SKRIPSI



Oleh :

**Siti Novitasari
150610041**

**PROGRAM STUDI MANAGEMEN PERBANKAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN
KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. UNISEM BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh :

**Siti Novitasari
150610041**

**PROGRAM STUDI MANAGEMEN PERBANKAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : SITI NOVITA SARI
Npm/Nip : 150610041
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Study : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

"PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNISEM BATAM"

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

Apabila ternyata didalam 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 14 february 2019



SITI NOVITA SARI
150610041

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN
KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. UNISEM BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh :

Siti Novitasari

150610041

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal

Seperti tertera dibawah ini

Batam, 14 february 2019



Raymond, S.E., M.Sc.
Pembimbing

ABSTRAK

Peranan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi karena sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan sumber daya yang handal dan Komunikasi yang baik, disiplin dan didukung oleh kepuasan karyawan yang sesuai sehingga tercapai kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin dan Kepuasan Karyawan terhadap kinerja karyawan PT Unisem Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Hasil penelitian mengatakan valid dan reliabel, normal dan tidak terjadi multikolinearitas dan heterokedastisitas. Secara parsial variabel komunikasi dinyatakan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,338, variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,480 dan variabel kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 5,682, secara simultan komunikasi, disiplin dan kepuasana karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,707 dan taraf signifikansinya adalah 0,000. Simpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin, Kepuasan Karyawan, Kinerja karyawan

ABSTRACT

The role of human resources is very important to consider in an organization because it determines the achievement of the goals of the organization. To achieve the stated objectives, reliable resources are needed and good communication, discipline and supported by appropriate employee satisfaction so that good performance is achieved. The purpose of this study was to determine the effect of communication, discipline and employee satisfaction on the performance of employees of PT Unisem Batam. The research method used is a causal associative research method using a quantitative approach. The analysis of this study is multiple linear regression analysis to find out the causal relationship. The results of the study say valid and reliable, normal and there is no multicollinearity and heterocedasticity. Partially communication variables are stated to have a negative and not significant effect on employee performance of 0.338, disciplinary variables have a positive and significant effect on employee performance at 3.480 and employee satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance of 5.682, simultaneous communication, discipline and influence of influential employees significant positive for employee performance of 62,707 and the significance level is 0,000. The conclusion of this study is that there are positive and significant influences on each independent variable on the dependent variable simultaneously.

Keywords: Communication, Discipline, Employee Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto S. Hum. Mpd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putra Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Raymond, S.E., M.Sc. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Seluruh pihak Administrasi dan staff Perpustakaan Universitas Putera Batam.
7. Bapak Junardi selaku HRD di PT Unisem Batam
8. Para responden dan semua pihak yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner.
9. Orang Tua dan saudara-saudara saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya.

Semoga Tuhan YME membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 02 Februari 2019

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Manfaat Teoristis	9
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Teori Dasar	10
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.3. Pengertian Komunikasi	12
2.1.4. Indikator Komunikasi	14
2.1.5. Pengertian Disiplin	14
2.1.6. Indikator Disiplin	16
2.1.7. Pengertian Kepuasan Karyawan	16
2.1.8. Indikator Kepuasan Karyawan	17
2.2. Penelitian Terdahulu	17
2.3. Kerangka Berfikir	18
2.4. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1. Disain Penelitian	20
3.2. Operasional Variabel	20
3.2.1. Variabel Independen (Variabel Bebas)	20
3.2.1.1. Komunikasi	21

3.2.1.2. Disiplin	21
3.2.1.3. Kepuasan Karyawan	22
3.2.2. Variabel Dependen (Variabel Terkait)	22
3.3. Populasi dan Sampel	23
3.3.1. Populasi	23
3.3.2. Sampel	23
3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	24
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	24
3.4.2. Alat Pengumpulan Data	26
3.5. Metode Analisis Data	27
3.5.1. Analisis Deskriptif	27
3.5.2. Uji Reliabilitas Data	27
3.5.3. Uji Kualitas Data	28
3.5.3.1. Uji Validitas Data	28
3.5.3.2. Uji Asumsi Klasik	30
3.5.3.3. Rancangan Uji Hipotesis	33
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	37
3.6.1. Lokasi Penelitian	37
3.6.2. Jadwal Penelitian	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Data Responden	38
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Usia	38
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Klamin	39
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Status dalam Perusahaan	40
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	40
4.2. Hasil Penelitian	41
4.2.1. Analisis Deskriptif	41
4.2.1.1. Deskriptif Variabel	42
4.2.1.2. Deskriptif Variabel Disiplin	Error! Bookmark not defined.
4.2.1.3. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	49
4.2.1.4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	54
4.3. Hasil Penelitian	59
4.3.1. Uji Validitas	59
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	63
4.3.3. Uji Asumsi Klasik	64
4.3.4. Hasil Uji Hipotesis	69
4.4. Pembahasan	74
4.4.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Unisem Batam	75
4.4.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Unisem Batam	75
4.4.3. Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Unisem Batam	76
4.4.4. Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Unisem Batam	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	18

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Tingkat Barang Reject.....	6
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Indikator Komunikasi	21
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja	21
Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Karyawan.....	22
Tabel 3.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	22
Tabel 3.5 Observasi Responden.....	26
Tabel 3.6 Angka indeks Koefisien reliabilitas	28
Tabel 3.7 Kriteria sampel.....	32
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Klamin.....	39
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status dalam perusahaan	40
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status dalam perusahaan	41
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskripsi.....	41
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X1)	42
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin (X2).....	44
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)	49
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja (X3)	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.14 Indeks Koefisien Reliabilitas	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.19 Hasil uji Durbin Watson	69
Tabel 4.20 Regresi Berganda	70
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji T)	72
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)	74

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus <i>slovin</i>	23
Rumus 3.2 Rumus <i>Cronbach's Alpa</i>	27
Rumus 3.3 Rumus korelasi product moment	29
Rumus 3.4 Rumus koefisien determinasi dua variabel independen.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	KUESIONER
LAMPIRAN II	TABULASE KUESIONER
LAMPIRAN III	HASIL PENGOLAHAN DATA
LAMPIRAN IV	DATA BARANG REJECT
LAMPIRAN V	TABEL R
LAMPIRAN VI	TABEL T
LAMPIRAN VII	TABEL F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tercapainya tujuan suatu organisasi atau dalam suatu perusahaan aktifitas didalamnya sangat tergantung pada sumber daya manusianya, untuk dapat bertahan dalam dunia bisnis karna perkembangan dan persaingan idustri global saat ini semangkin ketat ,oleh karena itu suatu perusahaan hendaknya memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Untuk memperoleh keunggulan bersaing, perusahaan perlu menganalisis sumber daya yang dimiliki untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kekuatannya dalam rangka membangun suatu kemampuan sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan professional.

Menurut (Dr. Drs. H. M. Yani, 2012: 1) sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu pengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efesien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. dan diartikan juga SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, prilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaann harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketranpilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut (Dr. Mohammad Faisal Amir, 2015: 5) kinerja adalah suatu

yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan atau unsur kegiatan untuk mencapai output.

Menurut (Sutrisno, 2017) perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik, berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan sebagai penentu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Karna kinerja sumber daya manusia yang baik yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung perusahaan untuk mencapainya tujuan.

Organisasi yang baik yaitu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan perusahaan baik jika Karyawan mengerti tentang nilai-nilai organisasi yang dijadikan sebagai suatu kepribadian atau perilaku organisasi, terutama dalam lingkungan yang bersaing menghadapi pelanggannya, Struktur organisasi, desain produk, alat-alat analisis finansial, sistem produksi, maupun teknologi. (Untung Widodo, 2016: 102) Mengatakan kinerja merupakan hasil dari pekerjaan perindividu yang disesuaikan dengan pekerjaan atau tugas masing-masing dalam waktu yang telah ditetapkan yang diukur dari standar nilai perusahaan. Seluruh karyawan diupayakan agar mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karna kesuksesan perusahaan dilihat dari karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai target produksi dan produk yang berkualitas (Antonius & Wibowo, 2014: 704) Menyatakan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik/tinggi tidaklah mudah

karena kinerja karyawan yang baik dapat timbul apabila variabel-variabel yang mempengaruhi seperti komunikasi, disiplin kerja dan kepuasan karyawan dapat terjalin dengan baik, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal.

Komunikasi juga sangat diperlukan karyawan dalam melakukan satu kegiatan dan aktivitas lainnya. Komunikasi yang baik menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Sukarja, 2015: 273) komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. (Arizal & Rahmasari, 2017: 235) mengatakan Kemampuan berkomunikasi kunci keberhasilan dalam bisnis ataupun kegiatan, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan difahami antara satu pihak dengan pihak yang lain saling berhubungan, baik secara lisan maupun tulisan. Fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian hanya akan berjalan dengan baik jika mengkomunikasikan fungsi- fungsi tersebut ke karyawan. Dengan komunikasi yang baik karyawan lebih mengerti dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja sesuai aturan- aturan yang ada dalam perusahaan. Maka dengan sendirinya karyawan akan nyaman dalam bekerja, lebih mengharagi sesama karyawan dan lebih disiplin sehingga akan tercipta kinerja yang baik.

Disiplin dalam bekerja sangat mendukung kinerja yang optimal. (Arizal & Rahmasari, 2017: 235-236) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Lestari, 2018: 42) berpendapat bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dengan menjalankan prosedur-prosedur perusahaan yang baik, mengikuti prosedur perusahaan dengan baik menjalankan pekerjaan masing-masing dengan kesadaran dan kesediaan hati makan dengan sendirinya akan tercapai kinerja yang baik. Maka bisa dilihat bahwa karyawan merasa puas dalam bekerja. Dikarnakan merasanyaman dalam menjalankan pekerjaanya dengan posisi pekerjaan yang di lakaukannya sehari-harinya. Dengan demikian kepuasan karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan baik yang bersikap positif atau negatif pada perusahaan, hal ini di perkuat oleh (Kusuma, 2018 : 2) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap

pekerjaannya dan terhadap sejumlah faktor lainnya seperti lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Pada akhirnya dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dapat dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Menurut(Antonius & Wibowo, 2014 :704) Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja haruslah memiliki komunikasi, kedisiplin dan kepuasan karyawan agar dapat terciptanya kinerja yang tinggi didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan-tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja yang di teliti di PT UNISEM.

PT UNISEM adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri semi konduktor yang berlokasi di Jln S. Parman Kav. 201. BIP Muka Kuning Batam. Perusahaan ini resmi berdiri pada tanggal 18 Februari 1991, dengan nama PT Astra Microtonics Technology (AMT), dan merupakan salah satu anak perusahaan dari Astra Group. Pada tanggal 22 Maret 1999 PT Astra Microtonics Technology berubah nama menjadi PT Microtonics Technology (AMT), dan menjadi anak perusahaan dari New Bridges, salah satu perusahaan PMA dari Amerika, kemudian menjadi PT Advenced Interconnect Technologies (AIT) kembali berubah nama menjadi PT UNISEM. Saat ini perusahaan mempunyai karyawan sekitar 1600 orang dimana sebagian besarnya adalah karyawan wanita yang bekerja sebagai operator produksi & pria sebagai tekniksi.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan PT UNISEM. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui tercapainya target produksi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu untuk tingkat komunikasi , dimana mendapatkan hasil bahwa tingkat komunikasi yang berjalan di PT Unisem sudah menjelang baik. Namun tidak didukung dengan hasil kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat barang reject, dimana selama tiga bulan terakhir jumlah barang reject masih tergolong tinggi. Dimana pada bulan Agustus ada 384 Unit reject, pada bulan September terdapat 276 Unit reject dan October 355 Unit reject. Hal ini tentu sangat merugikan perusahaan. Data tingkat barang reject bisa dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Tingkat Barang Reject

Tingkat Barang Reject		
No	Bulan	Jumlah
1	Agustus	384 Unit
2	September	276 Unit
3	Oktober	355 Unit

Berdasarkan tabel 1.1 Di duga tingkat Disiplin karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat barang reject. Hal ini bisa didasarkan bahwa, apabila karyawan bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan maka

tingkat barang reject akan lebih rendah. Namun pada kenyataannya tingkat barang reject masih tinggi.

Selain komunikasi dan disiplin kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang saya lakukan di PT Unisem tingkat kepuasan karyawan masih rendah. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Kepuasan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berikut identifikasi masalah dari penelitian ini :

1. Minimnya komunikasi antara sesama karyawan dikarenakan kurangnya rasa peduli antara sesama karyawan.
2. Minimnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari karyawan yang menggunakan jam istirahat lebih dari yang telah ditentukan dalam perusahaan.
3. Tingkat kepuasan karyawan PT Unisem belum maksimal dilihat dari karyawan yang tidak semangat dalam bekerja
4. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingginya barang gagal.

1.3. Batasan Masalah

1. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komunikasi, Disiplin dan kepuasan karyawan.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT Unisem Batam.
4. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Unisem. Karna keterbatasan waktu dan biaya.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT unisem ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT unisem ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan PT unisem ?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, disiplin dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan PT unisem ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoristis

Manfaat teoristis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh komunikasi, disiplin dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi pengembangan ilmu terkait topik yang sama dengan penelitian ini.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan khususnya PT UNISEM Bagi Universitas Putra Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Rotinsulu³ & 1, 2, 2015) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat lah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Menurut (Riniwati, 2016: 167) kinerja merupakan hasil kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus yang berhubungan dengan kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi kepada individu seimbang dan relevan terhadap hasil kerjanya yang diukur berdasarkan seberapa jauh individu memegang wewenang dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Rosidah, 2009: 276) kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari output kerjanya berdasarkan kemampuan, kesempatan dan usaha yang mengacu pada serangkaian hasil yang didapat atau suatu hasil output yang dihasilkan dari karyawan selama periode tertentu tetapi tidak bermaksud menilai karakteristik individu.

(Untung Widodo, 2016: 102) Mengatakan kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Menurut (M. Yani, 2012: 29) Kinerja adalah suatu prestasi kerja dari seseorang untuk mencapai suatu kreteria yang diinginkan perusahaan. Menurut (Sinambela, 2016: 481) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang didapatkan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang suatu kelompok atau seseorang dalam organisasi tertentu dengan menunjukkan pekerjaan yang sesuai dengan aturan perusahaan dengan sikap moral dan etika yang baik tanpa melanggar hukum untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan organisasi.

Seperti yang diungkapkan oleh (Irham Fahmi, S.E., 2010: 2) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, atau gambaran hasil pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

Ada banyak defenisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Karena setiap definisi manajemen kinerja itu sendiri memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing.

2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan diadaptasi dari (Arie Puspita Wardhani¹), Leonardo Budi Hasiolan²), 2016) yaitu :

1. Memahami tugas yang diberikan
2. Hasil kerja
3. Inovasi / kreativitas
4. Sikap / tindakan
5. Penggunaan jam kerja

2.1.3. Pengertian Komunikasi

Menurut(Sukarja, 2015: 273) komunikasi adalah suatu proses melalui manaindividu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. (Arizal & Rahmasari, 2017: 235) mengatakan Kemampuan berkomunikasi kunci keberhasilan dalam bisnis ataupun kegiatan, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan difahami antara satu pihak dengan pihak yang lian saling berhubungan, baik secara lisan maupun tulisan. Fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian hanya akan berjalan dengan baik jika mengkomunikasikan fungsi- fungsi tersebut ke karyawan. (Drs. Tommy Suprpto, 2009: 7) menyatakan komunikasi merupakan proses pengalihan suatu maksud dari sumber kepada penerima, proses tersebut merupakan suatu seri aktivitas, rangkaian atau

tahap-tahap yang memudahkan peralihan maksud tersebut. Komunikasi juga disebut proses penyebaran informasi, ide-ide sebagai sikap atau emosi dari seseorang kepada orang lain.

Komunikasi merupakan ketrampilan yang paling penting dalam hidup kita. Kita menghabiskan sebagian besar jam disaat kita sadar dan bangun untuk berkomunikasi. Sama halnya dengan bernafas, komunikasi kita anggap hal yang otomatis terjadi begitu saja, sehingga kita tidak sadar untuk melakukannya begitu saja. Komunikasi yang baik harus tahu bagaimana menempatkan kata yang berbentuk arti, mengubah suatu menjadi lebih menarik, berdiskusi, melalui lisan, dan tulisan. Sehingga berbicara dengan orang, menelpon, kirim surat, membaca buku adalah dasar dari komunikasi itu sendiri pernyataan ini di kemukakan oleh (Akh. Muwafik Saleh, S.Sos., 2016 : 5). (Akh. Muwafik Saleh, S.Sos., 2016 : 119-120) menyatakan untuk memenuhi segala kebutuhan agar dapat tercapai secara efektif maka perlu dipahami beberapa hal yang untuk pembentukan tim, yaitu :

1. Tahap saling mendekatkan diri,
2. Mengatasi kericuhan dalam diri sendiri,
3. Membuat kesepakatan bersama tentang nilai-nilai yang mungkin melanggar kerja dalam kelompok,
4. Saling memahami, menghargai, membantu untuk kerja secara positif.

Menurut (Susanto, 2013: 23-24) Komunikasi adalah penyampaian pesan dari satu orang keorang lain. Komunikasi dalam arti luas yang bukan hanya penyampaian pesan tetapi sebagai kegiatan individu dan kelompok mengenai

tukar menukar data, fakta dan ide maka fungsinya dalam sistem sosial mencakup informasi, sosialisasi, motivasi, perdebatan dan diskusi, memajukan kebudayaan.

Penyampaian informasi berarti suatu aktivitas yang saling melengkapi untuk memberitahu.

2.1.4. Indikator Komunikasi

Adapun indikator dari komunikasi adalah Yang dikutip menurut (Sukarja, 2015 :273) mengemukakan bahwa indikator-indikator komunikasi dalam suatu organisasi, yang terdiri dari:

1. Komunikasi ke atasan
2. Komunikasi ke bawahan

2.1.5. Pengertian Disiplin

Disiplin dalam bekerja sangat mendukung kinerja yang optimal. Menurut (Supomo, 2018: 133) disiplin kerja adalah seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai wewenangnya dengan penuh tanggung jawab yang akan mendorong motivasi untuk bekerja lebih semangat serta gairah dalam bekerja dan terwujudnya tujuan yang dimasyarakat, karyawan serta perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

(Arizal & Rahmasari, 2017: 235-236) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga

para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut (Sutrisno, 2017: 87) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang para diri karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan diri secara sukarela pada keputusan, peraturan, prosedur, ketetapan dan nilai-nilai tinggi dari perilaku. Dalam arti sempitnya dihubungkan dengan suatu hukuman, padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan merupakan bagian dari persoalan disiplin. Menurut (Supomo, 2018: 133) disiplin kerja adalah seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai wewenangnya dengan penuh tanggung jawab yang akan mendorong motivasi untuk bekerja lebih semangat serta gairah dalam bekerja dan terwujudnya tujuan yang dimasyarakat, karyawan serta perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Lestari, 2018: 42) berpendapat bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut (Untung Widodo, 2016: 103) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta untuk meningkatkan kesadaran kesediaan perilaku seseorang untuk meningkatkan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pernyataan ini juga diperkuat oleh (Balansa, 2017: 4556) disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

2.1.6. Indikator Disiplin

Menurut (Diah Indriani Suwondo^{1*}, 2015: 139) Indikator disiplin kerja adalah :

1. Sikap
2. ketepatan waktu
3. kerapian
4. kepatuhan pada aturan perusahaan
5. tanggung jawab

2.1.7. Pengertian Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan baik yang bersikap positif atau negatif pada perusahaan, hal ini di perkuat oleh (Kusuma, 2018 : 2) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap sejumlah faktor lainnya seperti lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Pada akhirnya dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dapat dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

2.1.8. Indikator Kepuasan Karyawan

Indikator Kepuasan Karyawan menurut (Meithiana Indrasari, S.T., 2017 :45)

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kesempatan terhadap gaji
3. Kesempatan promosi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kepuasan terhadap supervisi

Bahwa kepuasan kerja adalah dapat dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

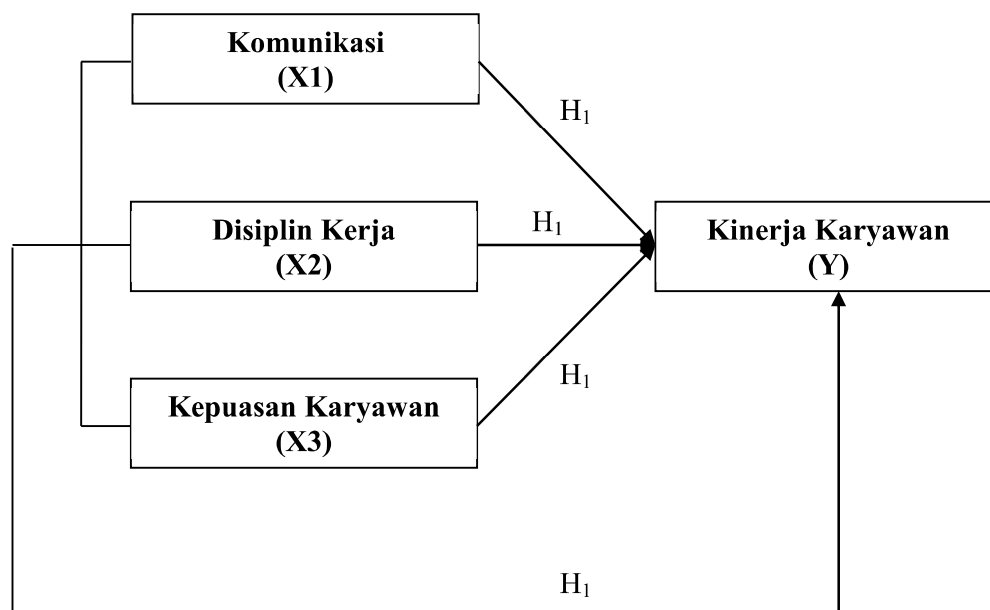
2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Safrina, 2017: 126)	Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Di Kabupaten Bireuen	Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen.
(Arizal & Rahmasari, 2017 : 245)	Pengaruh komunikasi, Disiplin dan Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt Pelabuhan Indonesia Cabang III Tanjung Perak Surabaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III Tanjung Perak Surabaya 2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III

		Tanjung Perak Surabaya
(Kusuma, 2018 : 133)	Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Wilayah Jakarta Barat)	Hasil penelitian ini memperkaya bukti empiris bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan mendorong kinerja karyawan tersebut secara positif.

2.3. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT UNISEM.

H₂ : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT UNISEM.

H₃ : Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT UNISEM.

H₄ : Komunikasi, Disiplin dan Kepuasan Karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT UNISEM.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Disain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu ini diperkuat oleh (Naila Hayati, 2016: 345). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dengan pendekatan survey, hal ini karena adanya variabel-variabel telah dihubungkan secara tujuan untuk menunjukkan gambaran secara terstruktur mengenai faktor-faktor yang ada serta hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Tujuannya adalah mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Unisem Batam.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT Unisem tepatnya pada karyawan bagian produksi PT Unisem yang ada di Batam.

3.2. Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel berikutnya (Okfitasari, 2017: 7). Dalam hal ini yang jadi variabel bebas adalah komunikasi (X_1) disiplin (X_2) kepuasan karyawan (x_3).

3.2.1.1. Komunikasi

Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam semua tindakan organisasi yang relevan. (Sukarja, 2015 : 273)

Tabel 3.1 Indikator Komunikasi

Variabel X ₁	Indikator	Skala
Komunikasi	1. Komunikasi terhadap atasan 2. Komunikasi terhadap bawahan	Likert Likert

3.2.1.2. Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Diah Indriani Suwondo^{1*}, 2015 : 139)

Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja

Variabel X ₂	Indikator	Skala
Disiplin Kerja	1. Tingkah laku 2. Ketepatan waktu 3. Kerapian 4. Kepatuhan pada aturan perusahaan 5. Tanggung jawab	Likert Likert Likert Likert Likert

3.2.1.3. Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Meithiana Indrasari,S.T., 2017 : 45)

Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Karyawan

Variabel X3	Indikator	Skala
Kepuasan Karyawan	1. Kepuasan terhadap pekerjaan	Likert
	2. Kesempatan terhadap gaji	Likert
	3. Kesempatan promosi	Likert
	4. Kepuasan terhadap supervisi	Likert
	5. Kepuasan terhadap rekan kerja	Likert

3.2.2. Variabel Dependen (Variabel Terkait)

Variabel dependen atau variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terkait adalah kinerja karyawan (Y).(Arie Puspita Wardhani1), Leonardo Budi Hasiolan2), 2016)

Tabel 3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Variabel Y	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	1. Memahami tugas yang diberikan	Likert
	2. Hasil kerja	Likert
	3. Inovasi / kreativitas	Likert
	4. Sikap / tindakan	Likert
	5. Penggunaan jam kerja	Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. (Balansa, 2017: 4558). Dalam penelitian ini yang jadi populasi adalah karyawan PT Unisem di bagian produksi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini sekitar 1600 karyawan karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti menggunakan random sampling.

3.3.2. Sampel

Menurut (Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2017: 3) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini sekitar 1600 karyawan karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti menggunakan random sampling. Maka pengambilan sampel hanyalah karyawan bagian produksi yang jumlahnya sekitar 138 karyawan.

Metode dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 5% (0,05), sehingga sampel dapat dihitung dengan cara :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2} \quad \text{Rumus 3.1}$$

Dimana : n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian atau persen)

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + 138(0,05)^2} = \frac{138}{1,345} = 102,60$$

$$n = 102$$

Jadi ukuran sampel 102.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah kumpulan informasi yang dapat di gunakan untuk analisa lebih lanjut. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan

a. Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada reponden untuk dijawab. Tujuan penggunaan kuesioner ini adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari reponden. Untuk memperoleh data langsung dari reponden, angket disebarakan langsung keresponden (orang-orang yang akan menjawab). Dalam penyusunan angket menggunakan skala likert yaitu :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
2. Setuju (S) diberi skor = 4

3. Netral (N) diberi skor = 3
4. Tidak setuju (TS) diberi skor = 2
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1

b. *Survey* atau observasi

Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Data untuk penelitian ini berjenis data kualitatif yang akan digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yaitu variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan serta hubungan variabel-variabel tersebut.

Untuk memperoleh hubungan tersebut menggunakan kuesioner terdiri dari dua bagian. Pertama menyangkut data responden seperti data mengenai umur, jenis kelamin, pendidikan, dan bagian kedua mengenai penyertaan masalah pokok penelitian. Tahap awal untuk mendapatkan data atau mengumpulkan data dengan menjalin hubungan kontak dengan pimpinan instansi terkait untuk meminta kesediaan bekerjasama dalam melakukan penelitian. Tahap berikut dengan menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh responden. Dalam hal ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu berisikan pertanyaan atau pernyataan yang dilengkapi oleh jawaban yang harus dipilih oleh responden tanpa ada kebebasan bagi responden untuk memberikan alternative jawaban lain. Alternatif jawaban disediakan dengan skor masing-masing seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Observasi Responden

Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

2. Studi kepustakaan (*library resech*) yaitu hasil pengutipan buku-buku serta data tertulis yang menghubungkan dengan penulisan meliputi teori yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin dan kinerja karyawan.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Menurut pengumpulan sumber data penelitian merupakan faktor yang paling penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data, disamping jenis data yang telah dibahas dimuka.

1. Data primer, merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden secara langsung. Dari data tersebut merupakan data yang digunakan dalam menganalisis guna mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT UNISEM batam.
2. Data sekunder, merupakan sumber data penelitian yang di peroleh secara tidak langsung melalui media prantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data

sekunder umumnya berupa bukti, data dokumen yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif statistiik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada asperk-aspek penting berkaitan dengan data tersebut (Udayanto, Bagia, & Yulianthini, 2015: 5).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dari variabel independen yaitu komunikasi dan disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT unisem Batam.

3.5.2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012: 52).

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan yaitu *Cronbach's Alpa*. untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpa* dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right] \quad \text{Rumus 3.2}$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

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

$\sigma^2 t$ = Varian total

k = Jumlah butir pertanyaan

Harga kritik atau nilai r tabel untuk indeks reliabilitas instrument adalah 0,7.

Artinya suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai koefisien *Alfa* sekurang-kurangnya 0,7(Widoyoko, 2013: 165).

Tabel 3.6 Angka indeks Koefisien reliabilitas

No	Nilai Interval	Kreteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

(Wibowo, 2012: 53)

3.5.3. Uji Kualitas Data

3.5.3.1. Uji Validitas Data

(Dwi Yuniarti 1, 2014: 4) menyatakan bahwa uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana alat pengukuran itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh kolerasi item-item pertanyaan terhadap jumlah keseluruhan variable. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan

kuesioner tersebut. Uji validitas data digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk menghitung Validitas butir digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y^2)\}}} \quad \text{Rumus 3.3}$$

Keterangan :

R_{xy} : Koefisien Korelasi antara variabel x dan variabel y

X : Skor *butir*

Y : Skor total dari X

N : Jumlah Responden

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 (spss akan default menggunakan nilai ini). Kreteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$ (uji dua sisi dengan signifikan 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$ (uji dua sisi dengan signifikan 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Nilai uji yang akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada signifikansi 0.05 (spss akan default menggunakan nilai ini). Kreteria diterima atau tidaknya suatu data reliable atau tidak, jika nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment atau nilai r table. Dapat juga dilihat dari nilai batas penentu, misalnya 0,6 nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai 0,8 dianggap baik.

3.5.3.2. Uji Asumsi Klasik

Seperti yang diketahui bahwa syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE (*Best Liniear Unbiased Estimator*). Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linear yang tidak bias yang paling baik. Maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik (Wibowo, 2012: 87). Dan uji asumsi klasik meliputi :

1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012) Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada *uji One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Uji sample kolmogorov smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *Poisson*, *Uniform*, *Atau Exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Begitu juga menurut (Wibowo, 2012) nilai kolmogorov- smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen (Duwi Priyarno, 2012). Metode uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut (Wibowo, 2012) untuk menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factory*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1 (Priyatno, 2012: 152)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan model regresi, yang sering disebut problem heterokedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

Untuk menganalisis gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini digunakan Grafik Scatterplot. Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami

gejala heterokedastisitas apabila terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk satu tujuan yaitu mengetahui ada tidaknya korelasi antar anggota serangkaian data yang diobservasi dan dianalisis menurut ruang atau menurut waktu, *cross section* atau *time-series* (Wibowo, 2012: 101). Uji ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model.

Dan cara yang sering dipakai untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi yaitu dengan menggunakan metode Durbin-Watson, berikut ini disajikan tabel Durbin-Watson.

Tabel 3.7 Kriteria sampel

Durbin-Watson	Kesimpulan
$< D_L$	Terdapat autokorelasi (+)
d_L sampai dengan D_U	Tanpa kesimpulan
d_U sampai dengan $4 - D_U$	Tidak terdapat autokorelasi
$4 - d_U$ sampai dengan $4 - D_L$	Tanpa kesimpulan
$> 4 - d_L$	Ada autokorelasi (-)

Kesimpulan dapat dilakukan dengan asumsi dan bantuan dua buah nilai dari tabel *Durbin – Watson* di atas, yaitu nilai d_L dan nilai d_U pada K tertentu, $K =$

jumlah variabel bebas dan pada n tertentu, n = jumlah sampel yang digunakan (Wibowo, 2012: 102). Kesimpulan ada tidaknya autokorelasi didasarkan pada :

1. Jika $dW < dL$ terdapat autokorelasi positif
2. Jika $dL < dW < dU$ tanpa ada kesimpulan
3. Jika $dU < dW < (4-dU)$ tidak terdapat auto korelasi
4. Jika $(4-dU) < dW < dL$ tanpa ada kesimpulan
5. Jika $(4-dL) < dW$ ada autokorelasi negative
6. Nilai kritis yang digunakan adalah default spss =5%
7. Jika tingkat probabilitas $>0,05$ berarti tidak terjadi autokorelasi

3.5.3.3. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Muchlisin radi, 2016: 1) dalam konsep penelitian sebuah hipotesis sangat lah diperlukan, karena hal ini akan dicari jawabanya.

Rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ho : Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ho : Kepuasan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Komunikasi, Disiplin dan Kepuasan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ho : Komunikasi, Disiplin dan Kepuasan karyawan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Komunikasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3.5.3.3.1. Analisis Regresi Line Berganda

Koefisien determinasi (R^2) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya (Wibowo, 2012: 135)

Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas) dan secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat). Berikut diberikan contoh

penerapan koefisien determinasi dengan menggunakan dua variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 (ryx_1) (ryx_2) (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)} \quad \text{Rumus 3.4}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

ryx_1 : Korelasi variabel x_1 dengan y

ryx_2 : Korelasi variabel x_2 dengan y

ryx_3 : Korelasi variabel x_3 dengan y

ry_1x_2 : Korelasi variabel x_1, x_2 dengan variabel x_3

3.5.3.3.2. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas.

Jika koefisien angka yang ditunjukkan sejauh mana model yang dibentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. koefisien tersebut diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terkait) yang diterangkan oleh X (variabel bebas) (Wibowo, 2012: 135).

3.5.3.3.3. Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus bersekala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal (Duwi Priyarno, 2012: 70).

Untuk menguji variabel yang berpengaruh terhadap X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t, adapun kriteria pengujian t adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan jika H_a diterima ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig} > 0.05$ maka H_a ditolak dan jika H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

3.5.3.3.4. Uji f

Uji F atau Uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya (Duwi Priyarno, 2012). Dalam penelitian ini pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT UNISEM Indonesi Batam,berlokasi di Jln S. Parman Kav. 201. BIP Muka Kuning Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
		Sep 2018			Okt 2018			Nov 2018			Des 2018		Jan 2019		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pengajuan Judul	■													
2	Pengajuan Bab I		■	■	■	■									
3	Pengajuan Bab II					■	■	■	■						
4	Pengajuan Bab III								■	■	■				
5	Penelitian Lapangan dan Pembuatan Kuisisioner										■	■			
6	Pengumpulan Kuisisioner dan Pengolahan data												■		
7	Pengajuan Bab IV dan Bab V													■	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2018)