

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT FURNIPLUS ASIA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Ronasip Situmorang  
160910304**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Batam, 07 Februari 2020  
Yang membuat pernyataan,



Ronasip Situmorang  
160910304

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN  
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT FURNIPLUS ASIA**

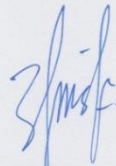
**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Ronasip Situmorang  
160910304**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
yang tertera dibawah ini**

**Batam, 07 Februari 2020**



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin, komunikasi dan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Furniplus Asia Batam menggunakan teknik sampling jenuh dengan margin error 5% dari 152 responden yang merupakan karyawan pada PT Furniplus Asia Batam. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuisioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T dan uji F dengan menggunakan software program SPSS versi 22. Hasil koefisien koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dari variabel disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja berpengaruh sebesar 44,1% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh sebesar 29,4% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh sebesar 14,8% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan kompetensi kerja berpengaruh sebesar 34,8% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari hasil uji T dan uji F, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Furniplus Asia Batam.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Komunikasi, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*The theory used by researchers in this study is the theory of human resource management related to discipline, communication and performance. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, communication and competence on employee performance at PT Furniplus Asia Batam using saturated sampling techniques with a 5% error margin of 152 respondents who are employees at PT Funiplus Asia Batam. Targeted data collection is questionnaire. The data quality test in this study uses the validity and reliability test, the classic assumption test and the influence test in this study using multiple linear regression analysis and coefficient of determination ( $R_2$ ) analysis, while the hypothesis testing in this study uses the T test and F test using software SPSS program version 22. The coefficient of determination ( $R_2$ ) results obtained from the variables of work discipline, communication and work competence have an effect of 44.1% on employee performance. The results of multiple linear regression tests showed that work discipline (X1) had an effect of 29.4% on employee performance (Y), communication (X2) had an effect of 14.8% on employee performance (Y) and work competence had an effect of 34.8% on employee performance (Y). From the results of the T test and F test, it can be concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance, and competence has a positive and significant effect on employee performance, as well as work discipline, communication and joint work competence simultaneously significant significance to the performance of the employees of PT Furniplus Asia Batam.*

**Keywords:** *Work Discipline, Communication, Work Competence, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala AnugerahNya yang telah melimpahkan segala berkat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang dengan tulus hati telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua, Bapak dan almarhum Ibu saya tercinta, Kakak-kakak saya dan Abang ipar yang selalu memberi semangat kepada penulis dan yang telah menjadi orangtua bagi penulis selama penulisan skripsi ini serta Adik-adik tercinta saya Grecia, Yonsa dan Erbin Putra Situmorang
7. Teman-teman manajemen periode 2019/2020 Jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam dan teman-teman seperjuangan yang saling memberikan semangat.
8. Supervisor, Leader dan teman-teman sekerja saya selalu memberi dukungan dan semangat dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan Rahmat serta KemurahNya, Amin

Batam, 07 Februari 2020



**RONASIP SITUMORANG**  
160910304

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN .....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iv
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR RUMUS .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Perumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.6.2 Manfaat Praktis.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1. Teori Dasar.....	11
2.1.1. Disiplin Kerja .....	11
2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	12
2.1.1.2. Faktor –Faktor Disiplin Kerja.....	13
2.1.1.3. Indikator – Indikator Disiplin Kerja.....	13
2.1.3. Kompetensi Kerja .....	14
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi.....	14
2.1.3.2. Faktor- FaktorYang Mempengaruhi Kompetensi .....	15
2.1.3.3. Indikator-Indikator Kompetensi.....	16
2.1.4. Kinerja.....	186
2.1.4.1. Pengertian Kinerja.....	17
2.1.4.2. Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan.....	17
2.1.4.3. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.2 Penelitan Terdahulu .....	20
2.3 Kerangka Pemikiran .....	23
2.3.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	23
2.3.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja .....	23

2.3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja .....	24
2.4 Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Desain Penelitian.....	27
3.2 Operasional Variabel .....	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1 Populasi.....	30
3.4 Sumber Data.....	31
3.5 Teknik Pengambilan Data.....	31
3.6. Metode Analisis Data .....	32
3.6.1 Uji Kualitas Data .....	32
3.6.1.1 Uji Validitas Data .....	32
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	33
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.6.2.1 Uji Multikolonieritas.....	33
3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas .....	33
3.6.2.3 Uji Normalitas .....	34
3.6.3 Uji Pengaruh.....	34
3.6.3.1 Uji Regresi Berganda .....	35
3.6.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	35
3.6.4 Uji Hipotesis.....	37
3.6.4.1. Uji T .....	37
3.6.4.2 Uji F .....	38
3.7. Lokasi Dan Jadwal Penelitian .....	38
3.7.1. Lokasi Penelitian .....	38
3.7.2 Jadwal Penelitian .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	40
4.1.1 Profil Responden .....	40
4.1.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
4.1.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.1.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
4.1.2 Hasil Penelitian.....	42
4.1.2.1 Analisis Deskriptif .....	42
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Mengenai Variabel Disiplin Kerja .....	42
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Mengenai Variabel Komunikasi .....	44



4.1.2.4. Analisis Deskriptif Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data .....	50
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas.....	50
4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	51
4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2).....	52
4.1.2.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas Data.....	54
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	56
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh .....	57
4.1.5.1 Analisis Regresi Linera Berganda.....	57
4.1.5.2 Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	58
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis.....	60
4.1.6.1 Hasil Uji T .....	60
4.1.6.2 Hasil Uji F .....	61
4.2 Pembahasan.....	61
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
5.1 Simpulan .....	64
5.2 Saran.....	65
<b>DARTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1. Daftar Riwayat Hidup**

**LAMPIRAN 2. Surat Keterangan Penelitian**

**LAMPIRAN 3. Hasil uji SPSS**

**LAMPIRAN 4. UJI R,T,F**

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA PEMIKIRAN .....	25
GAMBAR 4.1 GRAFIK HISTOGRAM.....	51
GAMBAR 4.2 NORMALITAS P-P PLOT .....	52
GAMBAR 4.3 HASIL UJI HETEROSKEDATISITAS (SCATTERPLOT) .....	54

## DAFTAR TABEL

TABEL 1. 1 DATA KARYAWAN PT FURNIPLUS ASIA BATAM .....	4
TABEL 1. 2 DAFTAR KEHADIRAN KARYAWAN .....	5
TABEL 1. 3 DATA KINERJA KARYAWAN PT FURNIPLUS ASIA .....	7
TABEL 3.1 OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN.....	29
TABEL 3.2 SKALA LIKERT .....	32
TABEL 3.3 JADWAL PENELITIAN .....	40
TABEL 4.1 DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	41
TABEL 4. 2 DATA RESPONDEN BERDASARKAN USIA.....	42
TABEL 4. 3 DATA RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN .....	42
TABEL 4. 4 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL DISIPLIN KERJA X1.1.....	43
TABEL 4. 5 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL DISIPLIN KERJA X1.2 .....	44
TABEL 4. 6 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL DISIPLIN KERJA X1.3 .....	44
TABEL 4. 7 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL DISIPLIN KERJA X1.4 .....	44
TABEL 4. 8 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KOMUNIKASI X2.1.....	45
TABEL 4. 9 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KOMUNIKASI X2.2 .....	45
TABEL 4. 10 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KOMUNIKASI X2.3.....	46
TABEL 4. 11 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KOMUNIKASI X2.4.....	46
TABEL 4. 12 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KOMUNIKASI X2.5.....	47
TABEL 4. 13 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KOMPETENSI X3.1.....	47
TABEL 4. 14 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KOMPETENSI X3.2.....	48
TABEL 4. 15 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KOMPETENSI X3.3.....	48
TABEL 4. 16 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KOMPETENSI X3.4.....	48
TABEL 4. 17 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA Y1 .....	49
TABEL 4. 18 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA Y2.....	49
TABEL 4. 19 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA Y3 .....	50
TABEL 4. 20 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA Y4 .....	50
TABEL 4. 21 UJI VALIDITAS STATEMENT DISIPLIN KERJA (X1) .....	51
TABEL 4. 22 UJI VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI (X2) .....	52
TABEL 4. 23 UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI (X4) .....	52
TABEL 4. 24 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA.....	53
TABEL 4. 25 HASIL UJI REALIBITAS .....	53
TABEL 4. 26 HASIL UJI KOLMOGOROV-SMIRNOV .....	55
TABEL 4. 27 HASIL UJI MULTIKOLONIERITAS.....	56
TABEL 4. 28 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA.....	57
TABEL 4. 29 HASIL UJI KOEFISIEN ( $R^2$ ).....	59
TABEL 4. 30 HASIL UJI T.....	60
TABEL 4. 31 HASIL UJI F.....	60

## DAFTAR RUMUS

RUMUS 3.1 PEARSON PRODUCT MOMENT .....	31
RUMUS 3.2 REGRESI LINEAR BERGANDA .....	34
RUMUS 3.3 KOEFISIEN DETERMINASI .....	35

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan sebuah bisnis besar yang dikelola secara individu atau bersama-sama, yang membutuhkan modal besar dan biasanya bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dengan bantuan karyawan. Oleh karena itu, para pemimpin perlu bekerja bersama dan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan mereka tanpa harus mencari posisi sehingga mereka dapat mencapai apa tujuan dan harapan perusahaan tersebut. Hasil capaian atau harapan yang diinginkan oleh perusahaan tentunya hasil yang maksimal. Sebuah perusahaan yang siap berkompetensi pastinya harus memiliki manajemen yang efektif demi meningkatkan kinerja para karyawan sesuai dengan bidangnya. Upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tentu tidak akan terlepas dari disiplin karyawan.

Pada dasarnya, disiplin merupakan pelajaran dan ada juga kesetiaan pada kepatuhan-kepatuhan, dan bahkan norma-norma yang berlaku pada organisasi. Jika ada karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yang perlu dilakukan hari ini mungkin tertunda dan mengganggu hasil pekerjaan, seperti tidak dapat menyelesaikan dalam waktu yang ditentukan. Sebuah perusahaan yang siap berkompetensi pastinya harus memiliki manajemen yang efektif upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dibidangnya. Setiap perusahaan yang memiliki aturan disiplin kerja yang baik pastinya akan sangat menjamin kelancaran kerja

dan akan terpeliharanya tata tertib yang akan berpengaruh pada penghasilan menjadi optimal (Siagian, 2018 : 1-18). Adanya disiplin dalam bekerja juga akan berpengaruh baik bagi karyawan. Misalnya akan menambah suasana yang nyaman bagi sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan untuk melakukan komunikasi.

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia sangat diperlukan, ada yang berperan sebagai pemimpin, dan yang lainnya berperan sebagai karyawan. Semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut pastinya melakukan komunikasi. Kelancaran sebuah organisasi tergantung bagaimana komunikasi didalamnya. Pengiriman informasi dan penerimaan informasi terjadi ketika ada sebuah komunikasi. Menurut (Muharto, 2014:5.18) mengatakan bahwa komunikasi itu merupakan syaraf dari perusahaan. Karena dimana ada komunikasi maka dapat dialirkan pesan yang disampaikan sampai ke berbagai organisasi perusahaan baik itu ke bagian-bagian maupun ke orang-orang yang dituju. Komunikasi kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kerja sama antar sesama karyawan. Dalam mengerjakan tugas, seluruh karyawan perusahaan memerlukan komunikasi yang terus-menerus, karena setiap penyelenggaraan yang akan dilakukan oleh perusahaan tentunya akan disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain yaitu melalui komunikasi. Kurangnya komunikasi akan berdampak negatif yang akan menimbulkan adanya batasan atau celah antara bawahan dan atasan. Misalnya ketika seorang atasan menyampaikan pesan dengan tidak jelas atau dengan cara berteriak, akan menurunkan semangat kerja karyawan

Selain dari disiplin dan komunikasi, ternyata kompetensi kerja juga merupakan faktor yang dapat mendukung tercapainya strategi bisnis perusahaan. Maka dalam mencapai strategi ini perusahaan perlu memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik. Tanpa adanya kompetensi atau keterampilan dalam bekerja maka akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Apabila organisasi menginginkan perusahaan yang mampu bertahan dan bahkan terus berkembang dalam dunia perbisnisan, maka akan sangat diperlukan karyawan yang benar-benar mempunyai kompetensi. Menurut (Herman, 2017:33) berpendapat bahwa didalam kompetensi ada karakteristik dasar karyawan yang berhubungan dengan efektivitas kerja dan bahkan dengan kinerja kerja.

Pada dasarnya kinerja dapat dikatakan sebagai keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Menurut (Efnita, 2018:93), kinerja itu merupakan hasil yang sudah dicapai seseorang maupun kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tanggungjawab para karyawan upaya untuk mencapai tujuan. Ketika kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan bahwa kinerja perusahaan juga akan baik. PT Furniplus Asia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri *furniture* yang ada di Kota Batam. PT ini berada di Sekupang, Industrial Park Latrade Blok F No 3. Karyawan saat ini yang bekerja ada sebanyak 400 karyawan. Perusahaan ini menghasilkan barang-barang *furniture* rumah tangga, perkantoran dan lainnya. Barang-barang yang dihasilkan oleh perusahaan ini juga tidak kalah jauh dari model-model sekarang. Penelitian dilakukan khususnya di departemen Edging. Karyawan yang sedang bekerja pada departemen Edging saat



ini sebanyak 152 orang. Berikut data-data karyawan dalam PT Furniplus Asia Batam departemen Edging.

**Tabel 1. 1DataKaryawan PT Furniplus Asia Batam**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
<b>1</b>	Operator	136
<b>2</b>	Data Entry	1
<b>3</b>	Leader	2
<b>4</b>	Quality Control	6
<b>5</b>	Supervisor	1
<b>6</b>	Quality Engineer	2
<b>7</b>	Maintenance Engineer	2
<b>8</b>	Plant Manager	1
<b>Total</b>		<b>152</b>

**Sumber : Data PT Furniplus Asia Batam, 2019**

Karyawan dituntut untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Keberhasilan karyawan ataupun perusahaan sering diukur dengan kepuasan pelanggan, berkurangnya keluhan dan tujuan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Apabila semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang di rasakan sesuai dengan individu, maka tidak menutup kemungkinan akan semakin tinggi pula hasil yang baik terhadap pekerjaannya. Baik disiplin kerja, komunikasi maupun kompetensi dalam perusahaan pada umumnya berfungsi sebagai perantara yang akan mendukung dan menghambat kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor negatif yang menurunkan kinerja dalam PT Funiplus ini dari segi disiplin adalah ketidakhadiran karyawan tanpa ada keterangan, tanggung jawab karyawan rendah, kurangnya ketaatan karyawan terhadap aturan, menggunakan peralatan perusahaan tanpa menjaganya dengan baik serta keterlambatan yang setiap hari terus ada. Ketika tingkat ketidkhadiran dan keterlambatan tinggi akan mengurangi target yang diinginkan serta jam kerja

yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan kegiatan perusahaan maupun program-program kerja yang telah ditentukan. Sedangkan keterlambatan dilihat dari bahwa karyawan yang hadir tidak sesuai atau lewat dari waktu yang sudah perusahaan tentukan. Misalkan jam masuk seharusnya jam 07.00 WIB pagi, namun karyawan hadir jam 07.30 WIB pagi, jam istirahat harusnya jam 10.00 tetapi karyawan sudah keluar jam 09.50. Akibat dari keterlambatan tadi mengakibatkan sebagian karyawan tidak mengikuti *briefing* pagi. Berikut adalah daftar kehadiran karyawan PT Furniplus Asia Batam dari bulan Januari sampai Oktober :

**Tabel 1.2**Daftar Kehadiran Karyawan

<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Aturan</b>	<b>Realisasi</b>
<b>1</b>	Masuk	07.00	07.01-07.30
<b>2</b>	Istirahat 1	09.00	08.55
<b>3</b>	Istirahat 2	11.00	10.55
<b>4</b>	Istirahat 3	15.30	15.25
<b>5</b>	Pulang	19.00	18.58

**Sumber :**Data PT Furniplus Asia, 2019

Masalah kedua yaitu masalah komunikasi. Tentunya komunikasi sangat berpengaruh dalam hal apapun termasuk di PT Furniplus ini. Komunikasi antar sesama karyawan dan juga karyawan dengan atasan lah kurang. Sama halnya dengan masalah disiplin kerja, masalah tentang kehadiran juga merupakan masalah dalam komunikasi yang dimana ketika salah seorang karyawan berhalangan tidak bisa hadir, namun tidak ada pemberitahuan kepada atasan apakah karyawan sakit atau izin. Dalam proses produksi juga sering kali karyawan bertindak sendiri tanpa menanyakan terlebih dahulu kepada atasan,dalam hal ini karyawan mengerjakan pekerjaan yang tidak seharusnya bukan bagian karyawan

tersebut. Adanya karyawan yang pergi ke toilet tanpa memberitahukan atasan atau rekan kerja, yang membuat rekan kerja kewalahan sendiri. Hal tersebut pun menjadi pemicu terjadinya perselisihan antar sesama rekan kerja yang berakibat buruk bagi kinerja.

Selain dari dua masalah diatas , PT Furniplus Asia ini juga mempunyai factor *negative* yang berhubungan tentang kompetensi. Hambatan kompetensi muncul jika pekerja tahu bagaimana melakukannya, tetapi belum mengembangkan keterampilan untuk membuatnya lebih baik, lebih cepat dan lebih konsisten. Hambatan proses muncul ketika pekerja tidak efisien dalam mengelola berbagai tugas. Mereka mungkin terampil, tetapi mereka tidak konsisten dalam melakukan hal yang benar. Sehingga ketidakkonsistenan para pekerja telah menimbulkan banyak *reject* atau barang yang tidak oke (*not good*). Ketika banyak barang yang tidak bagus tidak menutup kemungkinan bisa sampai ketangan pelanggan. Kurangnya kompetensi atau keterampilan dalam bekerja bukan hanya memperbanyak barang reject, namun hal ini akan menghalangi tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan.

Selain dari faktor diatas yang dapat menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan ini, diantaranya adalah keinginan menurun dari karyawan untuk mencapai efisiensi kerja, kurangnya ketepatan waktu pada akhir pekerjaan sehingga peraturan tidak diperhatikan, pengaruh yang datang dari lingkungan mereka, rekan kerja yang juga mengalami demoralisasi dan tidak ada contoh untuk digunakan sebagai tolok ukur untuk mencapai kinerja kerja yang baik.

Dalam PT Furniplus Asia karyawan berkinerja tinggi dicirikan oleh sejumlah hal tiga antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan akurat dan cepat, karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas serta mampu memberikan target yang ditentukan oleh perusahaan. Namun nyatanya, kinerja karyawan pada PT Furniplus Asia ini masih tergolong rendah. Berikut adalah data kinerja yang peneliti dapatkan dari PT Furniplus dari bulan Januari sampai Oktober tahun 2019 ini.

**Tabel 1. 3:**Data Kinerja Karyawan PT Furniplus Asia

<b>BULAN</b>	<b>TOTAL TARGET (Unit)</b>	<b>AKTUAL TARGET (Unit)</b>	<b>% AKTUAL TARGET</b>
Januari	4.100 Unit	3.572 Unit	87,12 %
Februari	4.003 Unit	3.781 Unit	94,45 %
Maret	4.000 Unit	3.773 Unit	94,33%
April	3.800 Unit	3599 Unit	94,71%
Mei	4.000 Unit	3.789 Unit	94,73%
Juni	4.130 Unit	3.888 Unit	94,14%
Juli	4.000 Unit	3.761 Unit	94,03%
Agustus	3.900 Unit	3.563 Unit	91,36%
September	4.007 Unit	3.765 Unit	93,96%
Oktober	4.170 Unit	3.854 Unit	92,42%
<b>TOTAL</b>	<b>40.110 Unit</b>	<b>37.305 Unit</b>	<b>93.01%</b>

**Sumber :**Data HRD PT Furniplus Asia, 2019

Dari data diatas kinerja paling rendah ada pada bulan Januari yaitu hanya sebesar 87,12% saja yang tercapai dari 100% harapan perusahaan. Pencapaian kinerja paling tinggi hanya sebesar 94,73% yaitu pada bulan Mei. Dapat kita ketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Furniplus Asia Batam ini masih tergolong kurang maksimal. Bisa dikatakan bahwa karyawan dalam perusahaan ini kurang berkompeten dalam melakukan pekerjaannya. Padahal menurut (Noel et al., 2017:3530) berpendapat bahwa kinerja dikatakan sebagai kemampuan

karyawan saat bekerja untuk menjalankan tugasnya. Untuk berkinerja baik, karyawan perlu terlebih dahulu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan masalah-masalah diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FURNIPLUS ASIA”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Masalah yang berkaitan disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia adalah:

1. Karyawan sering absen dan tidak datang tepat waktu pada saat jam masuk bekerja yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kurangnya komunikasi dalam *production* sehingga menghambat lancarnya pekerjaan.
3. Tidak adanya pemberitahuan ketika karyawan tidak bisa hadir, dan pergi ke toilet tanpa sepengetahuan atasan dan rekan kerja.
4. Kurangnya keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan barang yang kurang berkualitas.
5. Pencapaian kinerja karyawan masih jauh dari kata optimal sehingga target yang ditetapkan belum bisa tercapai.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Penulis dalam penelitian ini membatasi masalah kinerja karyawan yang berhubungan dengan disiplin, komunikasi dan kompetensi. Sehingga masalah

yang akan diteliti sekitar pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Furniplus Asia Batam.

1. Penelitian ini dilakukan di PT Furniplus Asia Batam khusus karyawan bagian Edging.
2. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kompetensi (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Dari hasil identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah yang terjadi yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Furniplus Asia?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan pastinya relevan dengan masalah yang dirumuskan peneliti, dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia .

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang MSDM (manajemen sumber daya manusia) yang khususnya berkaitan dengan masalah disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi .

#### **a. Bagi Penulis**

Dengan penelitian ini , penulis tentu akan dapat membandingkan antara teori dan praktek yang diterapkan oleh PT Furniplus Asia Batam.

#### **b. Bagi Akademis**

Hasil dari pada penelitian ini sangat dapat dijadikan sebagai bahan tambahan perbendaharaan perpustakaan yang ada di Universitas Putera Batam dan juga sebagai pertimbangan untuk penelitian yang sama dimasa mendatang.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap mahasiswa Universitas Putera Batam dan juga terhadap dan juga menjadi bahan

pertimbangan bagi PT Furniplus Asia , untuk dapat menetapkan langkah-langkah berikutnya serta dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan, terkhusus mengenai manajemen sumber daya manusia tentang disiplin, komunikasi, kompetensi dan kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Beberapa pengertian tentang disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli antara lain :Menurut (Syaifullah 2019: 44) disiplin kerja adalah alat yang digunakan mencegah terjadinya berbagai pelanggaran terhadap aturan-aturan perusahaan yang sudah disetujui. Kesadaran atau kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan sesuai dengan norma yang berlaku, yang diwujudkan dalam bentuk tingkah laku, sikap serta perbuatan

Selanjutnya menurut (Suali, 2017:89) disiplin itu adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk bisa mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang bertentangan atau tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan tetapi karyawan dituntut untuk melakukan dan melindungi aturan itu. Menurut (Fitrianto, Ichlapio & Umar., 2016:5)Disiplin adalah bentuk kontrol diri karyawan dan implementasi reguler dan menunjukkan tingkat keseriusan tim dalam suatu organisasi. sedangkan menurut Sari (2018 : 188)Disiplin adalah kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja yang menentukan dia untuk secara sukarela beradaptasi dengan keputusan, peraturan, dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi.

Menurut para ahli lain juga mengemukakan pengertian disiplin, antara lain, menurut (Makkira et al., 2016:212) mengatakan disiplin merupakan alat untuk melatih pikiran dan karakter karyawan dengan niat agar semua tindakannya selalu mematuhi perintah. Menurut (Hartati, Gunawan, Muniar, 2016:5) juga mengatakan bahwa dalam arti yang lebih sempit dan lebih sering digunakan, disiplin berarti tindakan pengawasan untuk memperbaiki perilaku dan sikap salah seorang karyawan sementara. Terakhir adalah menurut Roelejanto, Brasit dan Pahlevi (2015 : 16) mengemukakan bahwa disiplin adalah pelatihan, terutama pelatihan pikiran dan sikap agar dapat mengendalikan diri, memenuhi kebiasaan, kepatuhan terhadap aturan, sehingga dapat menjadi kontrol dan indikator yang terkait dengan kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah Kemampuan karyawan untuk diorganisir, gigih, dan menjalankan tugas sebagaimana ditentukan oleh perusahaan dan tidak melanggar aturan yang ada didalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

#### 2.1.1.2. Faktor –Faktor Disiplin Kerja

Menurut(Ginting, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1. Seberapa besar kompensasi yang diberikan
2. Bagaimana keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Apakah aturan dapat dijadikan sebagai pegangan
4. Adakah pengawasan dari pimpinan
5. Adakah perhatian kepada karyawan

6. Sikap pimpinan dalam mengambil keputusan
7. Adanya kebiasaan-kebiasaan yang diciptakan untuk mendukung tegaknya disiplin.

### **2.1.1.3. Indikator – Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Ginting, 2018 : 133) adapun yang menjadi indikator – indikator dalam disiplin kerja adalah:

1. Aturan untuk masuk, waktu istirahat dan kembali
2. Kode pakaian dan sopan santun di tempat kerja
3. Proses atau cara melakukan pekerjaan
4. Menetapkan apa yang dapat dan tidak boleh dilakukan karyawan saat berada di perusahaan.

## **2.1.2. Komunikasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Komunikasi**

Menurut Katidjan, Pawirosumarto, dan Isnaryadi (2017 : 433) bahwa komunikasi adalah proses pertukaran/penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan yang mengakibatkan adanya interaksi antar sesama anggota karyawan dalam organisasi .

Sedangkan menurut (Wasiman, 2018:21) komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi yang bertujuan untuk mengurangi kecurigaan dan kesalahpahaman karena kurang informasi. Komunikasi juga diartikan sebagai proses penyampaian informasi dan pemahaman .. Menurut(Wahab, 2017:400-401) Komunikasi adalah proses mengkomunikasikan

pemahaman dalam bentuk ide atau komunikasi dari satu orang ke orang lain. Transmisi pemahaman tidak hanya mencakup kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, pita suara, dan sebagainya. (Ginting, 2018:132) mengatakan bahwa tujuan utama dari disiplin ini adalah untuk memaksimalkan efisiensi, untuk menghindari waktu dan energi menjadi terbuang.

Selanjutnya menurut Safrina (2017 : 118) mengklaim bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi antara pengirim dan penerima dan kesimpulan (persepsi) dari makna antara pihak-pihak yang terlibat. " Menurut (Muharto, 2014:64) berpendapat bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari sipengirim kepada sipenerima dengan harapan dapat dengan mudah dimengerti oleh sipenerima dan pengirim memperoleh *feedback* atau balikan sehingga akan ada pengertian bersama.

Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah memberikan informasi, acara, ide, pemikiran dan perasaan seorang karyawan dengan karyawan lain, untuk meningkatkan saling pengertian antara atasan dan bawahan dan kolega.

#### **2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tentang komunikasi menurut (Ginting, 2018:133):

1. Unsur pengirim atau komunikator, yaitu keterampilan, hubungan, pengetahuan pengirim, media yang digunakan.
2. Faktor-faktor dari penerima, yaitu: keterampilan penerima, sikap penerima, pengetahuan penerima dan lingkungan saluran komunikasi.

### **2.1.2.3. Indikator- Indikator Komunikasi**

Menurut (Wasiman, 2018:18-30) dalam melakukan komunikasi yang efektif terdapat lima indikator yang perlu diperhatikan:

1. Adanya kepehaman
2. Terdapat kesenangan
3. Bagaimana pengaruh pada sikap
4. Keharmonisan atau hubungan baik
5. Action (tindakan)

### **2.1.3. Kompetensi Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kompetensi**

Beberapa pengertian kompetensi menurut para ahli, salah satunya adalah menurut (Siagian, 2018:1-18) mengatakan bahwa kemampuan yang berlandaskan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dalam melaksanakan pekerjaan didalam sebuah perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Herman, 2017:84) menyebutkan bahwa kompetensi kerja itu adalah jenis dan tingkatan perilaku karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Selanjutnya menurut (Hartati, Gunawan, dan Munir, 2016:4) mengungkapkan kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan bertindak dan berpikir.

Menurut Roeleejanto, Brasit, Payangan dan Pahlevi (2015 : 16) kompetensi yaitu didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang

harus dimiliki, dijalani, dikuasai dan diwujudkan oleh profesionalisme dalam pelaksanaan tugas, tanpa meninggalkan aspek kepribadian dan keterampilan sosial yang mampu memenuhi tugas mereka. Nursiah, Ilyas dan Mattalatta (2018 : 176) pengertian dari kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang dapat memberikan kinerja luar biasa dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Selain itu pengertian kompetensi juga dikemukakan oleh(Sunarti et al., 2017:94) sebagai aspek dari kemampuan mereka untuk memasukkan pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai-nilai atau karakteristik pribadi, memungkinkan pekerja untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mencapai hasil atau menyelesaikan tugas. Menurut (Alam et al., 2019:23) kompetensi sebagai karakteristik individu fundamental yang terkait erat dengan kinerja pekerjaan seseorang, termasuk motivasi, kepribadian dan sikap, konsep diri, pengetahuan dan perilaku, atau keterampilan. Menurut Heriyanto,Naser,Setia (2018 : 270) kompetensi Kompetensi didefinisikan sebagai tolok ukur kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh profesi.

Maka dapat disimplkan bahwa kompetensi adalah Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan jenis dan tingkat perilaku masing-masing, di mana ia mencapai kinerja yang baik..

#### **2.1.3.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut (Hartati et al., 2016:4) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antaa lain :

1. Kemampuan untuk melakukan tugas yang ada dan bekerja secara efektif dalam organisasi;
2. Memiliki informasi komprehensif tentang tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan
3. Menguasai teknik untuk menyelesaikan tugas dan bekerja lebih efisien dan efektif;
4. Memiliki pemahaman yang jelas tentang standar dan prosedur untuk tugas dan kegiatan dalam organisasi
5. Arah proses dan hasil saling mendukung untuk membuat tugas dan kegiatan lebih optimal

#### **2.1.3.3. Indikator-Indikator Kompetensi**

Menurut (Herman, 2017:84) berpendapat bahwa kompetensi memiliki indicator-indikator :

1. Pengalaman
2. Pengetahuan
3. Keterampilan
4. Kecakapan

#### **2.1.4. Kinerja**

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

Menurut (Syaifullah, 2019 :43) kinerja adalah hasil keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan, sasaran dan tujuan organisasi atau kemampuan karyawan dalam melakukan sebuah keahlian tertentu. Menurut kinerja Katidja,

Pawirosumarto, dan Isnaryadi (2017 : 434) adalah suatu hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu.

Sedangkan menurut (Makkira et al., 2016:212) kinerja yaitu keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu untuk melakukan tugas melawan berbagai kemampuan, seperti standar kerja yang ditetapkan, tujuan, atau tujuan atau kriteria Sebelumnya disepakati. (Sunarti et al., 2017:96) berpendapat bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja ini dimungkinkan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan. Untuk alasan ini, kriteria yang jelas dan terukur perlu didefinisikan dan ditetapkan bersama sebagai referensi.

Pendapat lain adalah dari (Wahidah, 2019:5) Konsep evaluasi kinerja adalah aktivitas manajer untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan menetapkan kebijakan berikutnya, dan evaluasi kinerja adalah untuk mengevaluasi hasil kerja aktual. dengan standar kualitas dan jumlah yang dibuat oleh setiap karyawan. Menurut (Alam et al., 2019:22) Kinerja adalah bisnis yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi di bawah wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang melalui hukum relevan, tidak melanggar hukum dan kepatuhan etika dan etika.

Terakhir adalah menurut (Subari & Raidy, 2015:135) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan / keterampilan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang



secara resmi diakui sebagai bagian dari pekerjaan mereka . Kinerja merupakan akumulasi dari prestasi individu dan individu adalah aset bisnis.

Dari pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan, bahwa kinerja itu adalah perilaku karyawan di perusahaan yang memenuhi standar perilaku untuk mencapai hasil spesifik yang diharapkan perusahaan.

#### **2.1.4.2. Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan**

Menurut(Ginting, 2018:133) ada tujuh kriteria dalam mengukur kinerja karyawan:

1. Efisiensi dan efisiensi
2. Kekuatan dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

#### **2.1.4.3. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator kinerja yang diukur menurut (Kartikasari, 2017:06) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas produksi
2. Kuantitas produksi
3. Waktu kerja
4. Kerjasama

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Numaidah Br Ginting (2018), Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan, Volume. 03, Issue 02, E-ISSN: 2477-0574 ; 2477-3824. Metode: Kuantitatif, Populasi : seluruh

karyawan Pt.Sekar Mulia Abadi,Medan berjumlah 102 responden. Sampel : 72 responden. Alat analisis yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil Penelitian : disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sekar Mulia Abadi, Medan.

Syamsu Alam, Hasmin Tamsah, Gunawan Bata Ilyas (2019), Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayanan Makassar. Volume: 4 No 1, e-ISSN: 2597-4048. Metode: analisis jalur, Populasi: seluruh aparatur pada Politeknik Ilmu Pelayanan yang berjumlah 112 orang responden. Sampel: seluruh populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian: kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayanan Makassar.

Mauli Siagian, (2018), pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sat Nusapersada Tbk,Batam. Volume: 3 No 1, jurnal akrab juara. Metode penelitian: kuantitatif, populasi; khusus karyawan yang termasuk dalam kategori staff dan operator dari Departemen Kenwood di Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam, yaitu sebanyak 284 responden. Sampel: 166 responden. Alat analisis yang digunakan ialah analisis jalur. Hasil penelitian: 1. Terdapat pengaruh langsung secara signifikan disiplin, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh tidak langsung disiplin, budaya organisasi dan kompetensi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Wiwini Setianingsih, Mukhtar Abdel Kader (2018), pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Volume 5 Nomor 2, P-ISSN 2355-6099, E-ISSN 2620-6188, Jurnal ilmu manajemen Ekologi. Metode penelitian : kuantitatif deskriptif. Populasi : guru SMK Taruna Bangsa Ciamis sebanyak 59 orang. Sampel : seluruh populasi yaitu 59 orang. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian : secara simultan disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sonny Hersona dan Iwan Sidharta (2017), *Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees Performance*. Volume 15 Nomor 3, ISSN 1693-5241, *Jurnal of Applied Management*. Metode Penelitian : metode kuantitatif, Populasi: seluruh karyawan tenaga kerja transmigrasi Kabupaten Karawang berjumlah 159 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 159 responden. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian : kompetensi, motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan atau parsial terhadap kinerja karyawan.

Emi Safrina, Pengaruh disiplin, kompensasi, komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. Volume 18 Nomor 2, P-ISSN 1693-8852, E-ISSN 2549-5003, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Metode Penelitian: Kuantitatif, populasi semua karyawan pada SPBU Bireuen sebanyak 121 orang. Sampel yang dijadikan seluruh populasi yaitu 121 responden. Alat analisis *structural equation modelling (SEM)*. Hasil penelitian :

disiplin, kompensasi dan komunikasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan.

Setyani Dwi Lestari, Dindin A, Syabaruddin, Cut Zurnali, Dina Fitria Murad (2018), *influence of Work Environment, Competence and Compensation Against Employee Performance Through Intervening Variable Job Satisfaction At Bank BJB Tangerang Branch*. Volume 8 Nomor 11, E-ISSN 2222-6990 *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Metode penelitian : metode sensus. Populasi yang digunakan karyawan Bank BJB Tangerang sebanyak 80 orang. Sampel : seluruh populasi. Alat analisis : *structural equation modelling (SEM)*. Hasil penelitian : (1) Lingkungan kerja, kompetensi dan penghargaan untuk kepuasan kerja (2) Lingkungan kerja, kompetensi, penghargaan dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir yang baik secara teoritis menjelaskan hubungan tersebut antar variabel yang akan diteliti. (Sugiyono, 2017:60), menunjukkan bahwa kerangka adalah model konseptual bagaimana teori itu terkait dengan berbagai faktor ini didefinisikan sebagai masalah penting. Kerangka ini merupakan penjelasan Gejala itulah yang menjadi masalah.

#### **2.3.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Tujuan utama pemberian sanksi disiplin bagi karyawan yang melanggar norma organisasi adalah untuk meningkatkan dan melatih karyawan. Sanksi

disiplin terdiri dari sanksi serius, sanksi moderat atau sedang, dan sanksi ringan, (Fitrianto, Ichlapio & Umar., 2016:8)

1. Sanksi serius sebagai contoh, sanksi disiplin ketat berikut ini meliputi: penarikan pekerjaan, pelepasan posisi kedua (bukan pekerjaan, pemutusan hubungan kerja).
2. Sanksi sedang sebagai contoh, sanksi disiplin interim meliputi: penundaan kompensasi, pengurangan upah atau gaji, penundaan program promosi yang lebih tinggi.
3. Sanksi ringan misalnya, sanksi disipliner ringan: tindakan disipliner verbal terhadap personil terkait, tindakan disipliner tertulis, pernyataan ketidakpuasan tertulis.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan prosedur yang digunakan mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan atau prosedur, (Syaifullah,2019 :44) yang dalam penelitiannya menghasilkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja.

### **2.3.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja**

Komunikasi adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian Wandu, Asriyah dan Adha (2019 : 20 ) mengemukakan adanya pengaruh komunikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga mengatakan komunikasi menjadi sangat penting karena merupakan kunci kesuksesan di lapangan ataupun dalam perusahaan.

Dalam penelitian (Iswadi,2018:2) juga memperlihatkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara komunikasi dengan kinerja, yang dimana komunikasi

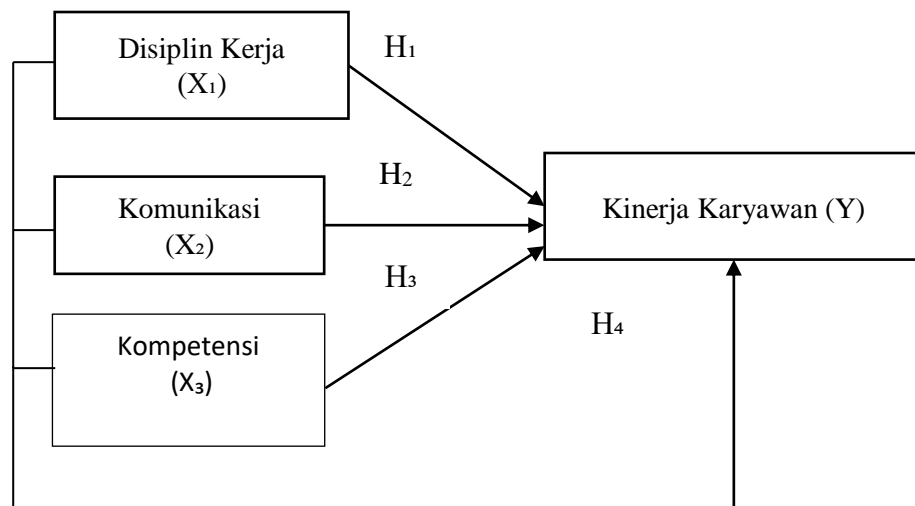
dikatakan memengaruhi kinerja kerja jika pesan yang dikomunikasikan oleh komunikator dapat disampaikan dan dikomunikasikan persis seperti yang diinginkan komunikator.

### **2.3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Kompetensi adalah faktor yang sangat mempengaruhi penilaian kinerja bisnis karyawan. Maka dapat dengan jelas dilihat akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik dibentuk oleh tingkat kompetensi setiap karyawan di perusahaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (motif, ketika berhadapan dengan semua masalah kepribadian dan konsep diri). Jika pengetahuan perilaku teknis dan bisnis dianggap buruk dan hasil kerja buruk tergantung pada kualitas dan kuantitas yang diharapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang buruk.

Penelitian oleh (Zakiyah, 2016:718) menjelaskan kompetensi mempunyai dampak atau hubungan signifikan pada kinerja. Dapat disimpulkan setiap elemen kompetensi sangat mendukung untuk menghasilkan kinerja yang baik yang diharapkan perusahaan. Mempunyai karyawan dengan kompetensi dalam pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baik menunjukkan kinerja kerja yang bermanfaat bagi perusahaan. Sedangkan dalam penelitian (Pramularso, 2018:41) mengatakan bahwa satu upaya untuk dilakukan sumber daya manusia melalui minat pada kompetensi karyawan. Kompetensi bisa menjadi satu arah yang dimana ketika kinerja karyawan meningkat berarti kinerja perusahaan juga meningkat.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 2.1 kerangka pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan juga kerangka pemikiran, maka hipotesis yang akan ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia
- H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Furniplus Asia
- H3: Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Furniplus Asia .
- H4 : Disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Furniplus Asia .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut (Widodo, 2017:66) Metode penelitian pada dasarnya merupakan metode ilmiah untuk mengumpulkan data yang digunakan untuk tujuan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya acak dan data dikumpulkan menggunakan alat penelitian. dan melakukan analisis data kuantitatif yang untuk menguji hipotesis yang ditetapkan, bahwa peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Furniplus Asia Batam.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Definisi operasional menurut (Sugiyono, 2018:38) dimana variabel dari satu faktor terkait dengan faktor lain. Dalam hal ini, variabel yang diperiksa terdiri dari:

1. Variabel Bebas (*independent variabel*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau penampilan dari variabel dependen. Variabel ini



biasa disebut sebagai variable stimulus dan prediktor. Adapun sebagai variabel independen dalam penelitian ini:

- a. Disiplin (X1)
- b. Komunikasi (X2)
- c. Kompetensi (X3)

## 2. Variabel terikat (*dependen*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh atau disebabkan oleh variabel independen (Sugiyono, 2018:39). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Indikator dari variabel kinerja karyawan.

**Tabel 3. 1:Operasional Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk bisa mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang bertentangan atau tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan tetapi karyawan dituntut untuk melakukan dan melindungi aturan itu. (Suali, 2017 ; 89)	1. Aturan untuk masuk, waktu istirahat dan kembali 2. Kode pakaian dan sopan santun di tempat kerja 3. Proses atau cara melakukan pekerjaan dan apakah terkait dengan unit kerja lain (bagian lain) 4. Menetapkan apa yang dapat dan tidak boleh dilakukan karyawan saat berada di perusahaan. (Ginting, 2018 : 133)	Likert
Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah proses pertukaran/penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan yang mengakibatkan adanya	1.Adanya kephahaman 2.Terdapat kesenangan 3.Bagaimana pengaruh pada sikap 4.Keharmonisan atau hubungan yang baik 5. Action (tindakan)	Likert

**Tabel 3.1 Lanjutan**

	interaksi antar sesama anggota karyawan dalam organisasi . Katidjan, Pawirosumarto, dan Isnaryadi (2017 : 433)	(Wasiman, 2018 : 13-30)	
Kompetensi Kerja (X3)	Kompetensi didefinisikan sebagai tolok ukur kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, dan didukung oleh sikap kerja. Heriyanto, Naser, Setia (2018 : 270)	1. Pengalaman 2. Pengetahuan 3. Keterampilan 4. Kecakapan (Herman, 2017 : 84)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu. (Katidja, Pawirosumarto, dan Isnaryadi, 2017 : 434)	1. Kualitas produksi 2. Kuantitas produksi 3. Waktu kerja 4. Kerjasama (Kartikasaro, 2017 : 06)	Likert

Sumber: Penelitian 2019

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017:117) populasi adalah bidang generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu seperti

yang didefinisikan oleh para peneliti, dan kemudian menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Furniplus Asia Batam pada departemen Edging sebanyak 152 Orang.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut (Widodo, 2017:69) penentuan pengambilan sampel tergantung pada jumlah populasi. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang akan peneliti ambil merupakan seluruh anggota populasi yang ada, yaitu 152 sampel. Sedangkan teknik sampling Menurut (Sugiyono, 2017:81) teknik pengambilan sampel sebagai berikut: "teknik sampel adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan untuk penelitian". Beberapa teknik pengambilan sampel digunakan yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Sampling probabilitas merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama untuk setiap komponen populasi dapat memilih sebagai anggota sampel. Sedangkan sampling non probabilitas adalah kebalikan dari sampling probabilitas yang dimana teknik ini tidak memberikan kesempatan yang sama untuk setiap komponen populasi yang akan dipilih sebagai sampel. Jadi teknik sampling yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling probabilitas dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh. Sampling jenuh ini merupakan metode pengambilan sampel dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

### **3.4 Sumber Data**

Menurut (Wahab, 2017:411) pengumpulan data umumnya terlihat dari sumber data, yaitu:

1. Data primer adalah sumber data yang secara langsung memasok data ke pengumpul data. Pengumpulan data utama untuk penelitian ini adalah distribusi kuesioner secara langsung dengan pihak terkait penelitian.
2. Data sekunder adalah sumber yang tidak menyediakan data secara langsung kepada pengumpul data, seperti melalui orang atau dokumen lain.

### 3.5 Teknik Pengambilan Data

Menurut (Widodo, 2017:72) Dalam hal metode atau teknik pengumpulan data ini, dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan kombinasi ketiganya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh responden dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis. Kuesioner ini adalah teknologi pengumpulan data yang sangat efisien karena dapat didistribusikan kepada responden melalui internet, atau langsung ke responden untuk membuktikan kebenaran penelitian, atau dengan mengirimkan informasi langsung kepada responden. Adapun skor dari skala likert dapat dilihat pada tabel berikut ini menurut Sugiyono (2017 : 135) :

**Tabel 3.2 Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber: Sugiyono (2017 : 135)**

### 3.6. Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Kualitas Data

##### 3.6.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Dalam penelitian ini, uji validitas elemen, yaitu pengujian terhadap setiap item pengukuran dengan membandingkan skor setiap item dengan skor total, yang merupakan jumlah dari setiap skor. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur.

Validitas menurut (Sugiyono, 2017:125) menunjukkan keakuratan data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh para peneliti. Untuk menemukan validitas suatu item, biasanya dengan mengaitkan jumlah item dengan total. Ketika koefisien antara item dan total item adalah 0,5 atau lebih besar, item tersebut dinyatakan valid, tetapi ketika nilai korelasinya kurang dari 0,5, item tersebut dinyatakan tidak valid.. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Sumber :** Sugiyono, (2017 : 125)

**Rumus 3.1** Pearson Product Moment

r = koefisien korelasi product moment

X<sup>2</sup> = kuadrat masing-masing skor/nilai variable X

$Y^2$  = Kuadrat masing-masing skor/nilai variable Y

$XY$  = Hasil kali masing-masing skor/nilai variable X dan Y

$\sum X$  = Jumlah skor / nilai variable X

$\sum Y$  = Jumlah skor / nilai variable Y

$(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat skor / nilai variable X

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menentukan apakah suatu instrumen dapat digunakan kembali dalam kasus ini, setidaknya responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten (Wibowo, 2012: 52). Dengan kata lain, keandalan instrumen dicirikan oleh tingkat konsistensi. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan tingkat akurasi, keakuratan, dan konsistensi dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, meskipun digunakan dua kali atau lebih pada waktu lain. Uji reliabilitas didasarkan pada item yang tercantum dalam kuesioner yang divalidasi. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Kuesioner dinyatakan valid jika memenuhi kriteria uji. Setelah menguji alat penelitian, langkah selanjutnya adalah memilih metode analisis data yang digunakan dan menguji hipotesis penelitian.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.6.2.1 Uji Multikolonieritas

(Widodo, 2017:78) *Multicollinearity* bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menyebabkan korelasi antar variabel independen. Jika

variabel independen saling berkorelasi, variabel-variabel ini itu bukan ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang mengevaluasi korelasi nilainya antara variabel independen adalah nol. Menurut Sanusi (2017: 136) pendeteksian multikolonieritas ini dapat dilakukan dengan memeriksa nilai koefisien ekspansi disperse( *variance inflating factor*) / (VIF) dari hasilnya analisis regresi. Jika nilai VIF lebih >10, terjadi gejala multikolonieritas yang tinggi

### **3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk memeriksa apakah ada varian dalam model regresi dari satu pengamatan ke yang lain. Jika rasio satu residu dengan yang lain konstan, itu disebut *homoscedasticity*, dalam kasus lain *heteroscedasticity*.

Menurut (Widodo, 2017:67), gejala heteroskedastisitas diuji dengan cara uji *scatterplot* tyaitu dengan melihat plot gambar. Adapun cara menganalisis menggunakan uji *scatterplot* ini adalah :

1. Titik-titik harus menyebar disekitar baik itu dibawah maupun diatas
2. Penyebaran titik-titik biasanya akan melebar yang kemudian menyempit serta bergelombang
3. Pada penyebaran titik-titik akan dinyatakan tidak terjadi heteroskedasitas apabila tidak berpola

### **3.6.2.3 Uji Normalitas**

Menurut (Wibowo 2012: 49) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi adalah distribusi normal. Tes

Kolmogorov Smirnov adalah tes normalitas yang banyak digunakan. Konsep dasar dari uji normalitas adalah data yang dikonversi ke skor-Z dan dianggap normal. Penerapan pada uji kolmogorov smirnov adalah bahwa:

1. Jika signifikansi di bawah 0,06 Ini berarti bahwa data yang akan diuji memiliki perbedaan besar (signifikan) dari data normal standar, yang berarti bahwa data tersebut tidak normal.
2. Jika signifikansi di atas 0,06 maka ini berarti bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal standar.

### 3.6.3 Uji Pengaruh

#### 3.6.3.1 Uji Regresi Berganda

Model regresi berganda menunjukkan hubungan linier antara variabel dan dua atau lebih variabel independen. Beberapa faktor dapat divalidasi dengan menggunakan analisis bentuk dan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dan dapat menentukan nilai atau evaluasi masing-masing variabel independen dalam variabel dependen. Berikut adalah rumus linear regresi berganda :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

**Sumber :** Sugiyono (2017 :114)

**Rumus 3.2** Regresi Linear Berganda

Keterangan:

$\hat{Y}$  = variabel dependen ( variabel kompetensi)

$a$  = nilai konstanta

$b$  = nilai koefisien regresi

$x_1$  = variabel independen pertama ( disiplin)



$x_2$  = variabel independen kedua (komunikasi)

$x_3$  = variabel independen ketiga (kompetensi)

$x_n$  = variabel independen ke – n

### 3.6.3.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk menentukan kontribusi atau ukuran variabel independen yang secara bersamaan atau berinteraksi dengan dependen (Sugiyono, 2017:177) dalam model regresi. Koefisien numerik mewakili kisaran di mana model dibangun untuk memperhitungkan kondisi aktual. Koefisien dapat diartikan sebagai persentase dari varians yang dijelaskan oleh besarnya Y (variabel dependen) atau X (variabel independen). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Rumus mencari Koefisien Determinasi (KD) secara umum adalah :

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

**Rumus 3.3** Koefisien Determinasi

**Sumber:** (Sugiyono, 2017)

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$ryx_1$  = Korelasi Variabel  $X_1$  dengan Y

$ryx_2$  = Korelasi Variabel  $X_2$  dengan Y

$rx_1x_2$  = Korelasi Variabel  $X_1$  dengan variabel  $X_2$

Namun karena dalam penelitian menggunakan tiga variabel maka yang dipakai peneliti untuk hasil uji koefisien ini bukan R Square melainkan Adjusted Square.

### 3.6.4 Uji Hipotesis

#### 3.6.4.1. Uji T

Statistik uji T (tollens) menunjukkan sejauh mana variabel independen mengubah variabel dependen. Rumus  $T_{hitung}$  adalah :

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

**Rumus 3.4**T hitung

**Sumber:** (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

T = Nilai T

R = Koefisien korelasi

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

Uji-t ini adalah tes yang digunakan untuk menentukan adakah perbedaan antara dua kelompok sampel yang tidak terkait (perbedaan dalam hal ini adalah tingkat yang lebih tinggi; tipe data yang digunakan untuk pengujian) ketebalan atau rasio. Nilai  $t_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf kesalahan tertentu.

Dalam kasus-kasus berikut (Sugiyono, 2017:144) peraturan uji T

1. Ketika  $T_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan kurang dari 0,05  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel dapat diungkapkan ada pengaruh independen pada variabel dependen.
2. Ketika  $T_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai valid lebih besar dari 0,05 . maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jadi variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

### **3.6.4.2 Uji F**

Menurut (Setianingsih & Kader, 2018:318) uji F (Fehling) atau disebut dengan ANOVA (*Analysist of Varience*) digunakan untuk menguji secara bersamaan koefisien regresi dari tingkat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah untuk melakukan ujian F adalah sebagai berikut:

1. Jika  $\text{sig} > 0,05$ ,  $H_0$  diizinkan dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika nilai sig adalah  $<0,05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diizinkan.

## **3.7. Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

### **3.7.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah PT Furniplus Asia yang berlokasi di Industrial Park Latrade Blok F No 3, Sekupang Batam.

### **3.7.2 Jadwal Penelitian**

Adapun jadwal pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:



