

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL**

SKRIPSI



Oleh:

Eka Rili Novisagita
150910215

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**



Oleh:

**Eka Rili Novisagita
150910215**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Eka Rili Novisagita

NPM : 150910215

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “ Skripsi “ yang saya buat dengan judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL**

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

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

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

Batam, 21 Januari 2020



Eka Rili Novisagita

150910215

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL**

SKRIPSI

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

**Oleh :
Eka Rili Novisagita
150910215**

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

Batam, 21 Januari 2021



**Dr. Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PCI Electronics International. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 225 karyawan. Penelitian menggunakan rumus Slovin dan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Jadi, ditentukan responden didalam penelitian ini sebanyak 163 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi dan pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $5,939 > t$ tabel $1,65449$, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $2,956 > t$ tabel $1,65449$, komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t value $3,979 > t$ tabel $1,65449$, serta disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan F hitung $42,479 > F$ tabel $2,66$. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $0,445$ atau $44,5\%$, yang berarti kontribusi variabel disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar $44,5\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi; Disiplin; Kinerja; Pelatihan.

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of work discipline, training and communication on the performance of employees of PT PCI Electronics International. The population of this study was 225 employee, the number of samples is calculated using slovin formula. So, the sample in this study was 163. Dataanalysis methods used are descriptive analysis, data quality test, classic assumption test, regression and hypothesis testing with the help of SPSS. The results of data analysis in this study indicate that work discipline has a significant positive effect on employee performance with a t value of 5.939 > t table 1.65449, training has a significant positive effect on employee performance with a t value of 2.956 > t table 1.65449, communication significantly positive effect on employee performance with avalue of t value 3.979 > t table 1.65449, as well as work discipline, training, and communication simultaneously affect employee performance with an F count of 42.479 > F table 2.66. The results of the determinant coefficient analysis obtained 0.445 or 44.5%, which means the contribution of work discipline variables, training, and communication to employee performance by 44.5% the rest is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *Communication; Dicipline; Performance; Training.*

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang masih setia menyertai dan memberi Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran. Dengan segala keterbatasan, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, pendapat dan dorongan kata semangat dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Dr. Suhardi, S.E., M.M. Selaku Pembimbing skripsi penulis;
5. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik;
6. Orang tua saya, saudara kandung saya, dan anak laki-laki saya yang selalu mendukung lahir dan batin.
7. PT PCI Elektronik Internasional yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabat saya, Anisa Reskita, Novita Andarwati, Ryo Ramadhan Syahputra dan Fadhli Miftahussalam, yang membuat masa perkuliahan saya menjadi lebih berwarna.
9. Kepada Pikirman Gea, Angga Suswadi, Siska farenzia, Alhilal Hamdi, Nurhelivia, Ade Junita, dan senior terbaik saya Pricilia Sagita Tampemawa, S.M yang telah berbagi ilmu dan pengalamannya dalam pembuatan skripsi.
10. Serta seluruh pihak yang telah yang telah mendukung dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas semuanya, atas segala doanya dan dukungannya, semoga Tuhan senantiasa melimpahkan berkat dan kasih- Nya kepada kita semua. Amin.

Batam, 21 Januari 2021



Eka Rili Novisagita



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi masalah	11
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Disiplin Kerja	14
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan.....	16
2.1.1.3 Indikator-indikator Kedisiplinan	17
2.1.1.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.....	17
2.1.2 Pelatihan	18
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	18
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan kerja	19

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan	20
2.1.2.4 Indikator-indikator Pelatihan	20
2.1.2.5 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.1.3 Komunikasi.....	21
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi.....	21
2.1.3.2 Unsur-unsur pokok dalam komunikasi.....	22
2.1.3.3 Proses Komunikasi	22
2.1.3.4 Tujuan Komunikasi	23
2.1.3.5 Indikator-indikator Komunikasi	23
2.1.3.6 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.1.4 Kinerja	24
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	24
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.1.4.3 Indikator-indikator Kinerja.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.2 Kerangka Pemikiran.....	28
2.3 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Desain Penelitian	32
3.2 Operasional Variabel	33
3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas	33
3.2.2 Variabel Dependen atau terikat	34
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	35
3.4 Teknik Pengumpulan data	36
3.4.1 Sumber Data	37
3.4.1.2 Metode Pengumpulan Data	37
3.4.1 Alat Pengumpulan Data.....	37
3.5 Metode Analisis Data	38
3.5.1 Analisis Deskriptif	39
3.5.2 Uji Kualitas Data	39

3.5.2.1 Uji Validitas Data	39
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	41
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.5.3.1 Uji Normalitas	42
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas	43
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.5.4 Uji Pengaruh	44
3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.5.4.2 Uji R Square	45
3.5.5 Uji Hipotesis	45
3.5.5.1 Uji t	45
3.5.5.2 Uji F	46
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	47
3.6.1 Lokasi Penelitian	47
3.6.2 Jadwal Penelitian	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Profil Responden	51
4.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	51
4.1.2 Usia Responden	52
4.1.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	53
4.2 Hasil Penelitian.....	53
4.2.1 Analisis Deskriptif.	53
4.2.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	54
4.2.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan	56
4.2.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi.....	58
4.2.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	59
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data.....	60
4.2.2.1 Uji Validitas Data	60
4.2.2.2 Uji Reliabilitas Data	62
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	64
4.2.3.1 Uji Normalitas	64

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas.....	66
4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas	67
4.2.4 Uji Pengaruh.....	68
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.2.4.2 Uji Koefisien Determinasi	71
4.2.5 Uji Hipotesis	72
4.2.5.1 Uji t.....	72
4.2.5.2 Uji f.....	74
4.3 Pembahasan.....	76
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.3.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Simpulan	80
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4. 1 Grafik Histogram	64
Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data jumlah Operator Produksi Department PU1 Line 1-5	3
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Operator Departmen PU1 Line 1-5 Periode Bulan September 2019 – Februari 2020.....	3
Tabel 1. 3 Data dan Jadwal Pelatihan Karyawan Operator Produksi Department PU1 Line 1-5	6
Tabel 1. 4 Data Pencapaian Target Periode September 2019 – Februari 2020 Department PU1 Line 1-5	9
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3. 1 Skala Likert	38
Tabel 3. 2 Tingkat Validitas	41
Tabel 3. 3 Indeks Koefisien Reliabilitas.....	42
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian	48
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4. 4 Kriteria Analisis Deskripsi	54
Tabel 4. 5 Data Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4. 6 Data Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan	57
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi	58
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Kolomogrov Smirnov	66
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heterokedastisitas	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4. 15 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	71
Tabel 4. 16 Hasil Uji t	73
Tabel 4. 17 Hasil Uji f	75

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	35
Rumus 3. 2 Koefisien Korelasi.....	40
Rumus 3. 3 Uji Normalitas.....	42
Rumus 3. 4 Variance Inflating Factor	43
Rumus 3. 5 Regresi Linier.....	44
Rumus 3. 6 Uji t	45
Rumus 3. 7 Uji f.....	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dan perusahaan adalah satu kesatuan yang tak bisa dipisahkan. Perusahaan bisa beroperasi dengan lancar jika di dalamnya mencakup manusia-manusia dengan tujuan sama yakni memiliki keinginan menjadikan tempat mereka bekerja dalam mencari nafkah atau keuntungan serta bisa berkembang dari tahun ke tahunnya. Apabila keinginan tersebut bisa diwujudkan, sumber daya manusia memiliki harapan bahwa hasil kerja kerasnya memperoleh balasan yang disesuaikan dari perusahaan yang sudah memperjuangkannya.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi diartikan sebagai sumber daya yang memiliki peranan penting guna mencapai tujuan organisasi (Wilson, 2012: 4). Upaya dalam meningkatkan modal manusia guna dapat melakukan pengenalan dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan merupakan suatu cara yang memiliki kaitan dengan sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber keunggulan dalam bersaing. Sumber daya manusia yang memiliki peran dalam keunggulan bersaing ini dituntut untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat di era sekarang. Oleh karena nya, organisasi diharuskan bisa melakukan peningkatan hasil kerja yang diraih saat ini agar bisa mendapatkan hasil yang baik pada waktu mendatang. Faktor disiplin kerja yakni salah faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia.

Pernyataan yang dinyatakan oleh (Siagian, 2018: 1), disiplin kerja memperlihatkan adanya sikap hormat dalam diri karyawan terhadap suatu kebijakan dan ketentuan perusahaan. Sikap disiplin kerja akan dapat terlihat bermanfaat bagi kepentingan perusahaan ataupun kepentingan karyawan tersebut. Sikap disiplin kerja bagi suatu organisasi bisa memberikan jaminan tata tertib dan kelancaran pekerjaan yang terpelihara, oleh karena itu dapat memperoleh hasil maksimal. Bagi karyawan sikap disiplin kerja dapat memberikan atmosfer kerja yang menyenangkan dan bisa menciptakan semangat kerja dalam melakukan aktivitas kerjanya. Berdasarkan hal tersebut, apabila karyawan bisa bekerja dengan kesadaran yang penuh dan bisa melakukan pengembangan terhadap tenaga dan pikirannya secara maksimal maka tujuan dari organisasi dapat terwujud. Sorotan utama dalam masalah kedisiplinan pada PT PCI Elektronik Internasional adalah mengenai absensi karyawan. Karena kehadiran karyawan akan mempengaruhi output harian yang di hasilkan. Oleh karena itu pihak manajemen selalu memantau absensi karyawan, baik yang hadir, sakit, absen tanpa keterangan (alpa). Kebijakan manajemen bagi karyawan yang sakit wajibkan berobat di klinik yang sudah di tentukan oleh pihak perusahaan untuk mendapatkan *Medical Sertificate* (MC). Sedangkan karyawan yang tanpa keterangan atau informasi kepada pimpinan produksi (leader) keterangan absensi karyawan menjadi tanpa keterangan (Alpa). Bagi karyawan yang izin bekerja maka kebijakan perusahaan adalah memotong cuti tahunan yang dimiliki karyawan dengan keterangan absensi cuti tahunan (*Annual Leave*).

Tabel 1. 1 Data jumlah Operator Produksi Department PU1 Line 1-5

No	Line	Jumlah Karyawan
1	Scientific Games	110
2	Motorolla	30
3	Assa Abloy	40
4	Regal Beliot	45
5	Tecumseh	30
	Jumlah	255

Sumber: PT PCI Elektronik Internasional Department Produksi PU1

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Operator Departmen PU1 Line 1-5 Periode Bulan Januari 2020 – Juni 2020

Bulan	Jumlah	Jumlah	Absensi			Jumlah	Presentase
	Hari Kerja	Karyawan	sakit	izin	alfa	Absensi	
Januari	26	260	15	18	1	34	3,4 %
Februari	26	260	7	20	3	30	2,6 %
Maret	25	260	18	18	5	41	3,9 %
April	24	260	22	5	6	33	3,0 %
Mei	25	260	17	7	5	29	2,7 %
Juni	24	260	20	12	5	37	3,4 %

Sumber : PT PCI Elektronik Internasional Department Produksi PU1

Berdasarkan tabel di atas, jelas terlihat bahwa absensi karyawan pada departemen produksi bersifat fluktuatif (berubah-ubah). Tingkat absensi karyawan di hitung dengan rumus, yakni: $\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$ Tingkat absensi karyawan. Toleransi absensi di setiap departemen hanya 2% setiap bulannya, itu sudah di tentukan oleh *Human Resocurce Department*. Perhitungan 2% tersebut sudah termasuk absen sakit yang di buktikan dengan adanya surat keterangan sakit, karyawan izin dengan keterangan potong cuti tahunan yang dimiliki oleh setiap karyawan total 12 hari per 1 tahun, dan karyawan yang tanpa keterangan di anggap alpa. Persentase absensi buruk dapat di lihat pada bulan Maret sebesar 3,9% ini dikarenakan jumlah absensi di bulan Maret sebanyak 41 karyawan sudah termasuk sakit berjumlah 18 kasus, izin berjumlah kasus 18 kasus, dan tanpa keterangan berjumlah 5 kasus. Sedangkan pada bulan Februari merupakan persentase absensi yang baik menurut *Human Resocurce Department* di banding 5 bulan lainnya yaitu sebesar 2,6% dengan jumlah absensi hanya sebesar 30 kasus.

Apabila terdapat karyawan yang tidak disiplin maka dapat menyebabkan terganggunya kegiatan karyawan dan hasil kerja rutin, seharusnya pekerjaan bisa terselesaikan dalam satu hari, akan tetapi pekerjaan yang ditunda masih banyak bahkan tidak bisa diselesaikan dengan tepat waktu (Afianto & Utami, 2017). Manusia merupakan aset suatu perusahaan yang harus terus dituntun demitercapainya tujuan perusahaan. Pelaksanaannya disesuaikan dengan peraturanperusahaan yang sudah dirumuskan dan telah disetujui oleh manajemen perusahaan.

Yang dimaksud dengan disiplin yaitu sesuatu hal yang bersifat mutlak dan memiliki keharusan untuk dapat ditanamkan pada diri semua karyawannya tanpa terkecuali. Manajemen waktu merupakan hal mendasar pada kedisiplinan karyawan, dalam hal ini adalah jam kerja. Jika ada karyawan yang terlambat atau melakukan pelanggaran terhadap waktu kerja maka dapat dikatakan karyawan itu tidak memiliki kedisiplinan yang dapat menyebabkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan tersebut menurun. Hal tersebut memiliki dampak pada pemborosan waktu sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang melebihi biaya yang sudah dianggarkan.

Di dalam dunia kerja perusahaan bisa mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan melalui pelatihan yang dirancang dan di implementasikan, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan tersebut dalam jangka pendek atau jangka panjang. Pernyataan yang dikemukakan oleh (Siagian, 2018: 2) mengartikan pelatihan sebagai suatu kegiatan dengan tujuan guna melakukan perbaikan dan pengembangan perilaku, sikap, pengetahuan, dan keterampilan karyawan disesuaikan dengan keinginan dan harapan dari perusahaan terkait. Dalam hal ini, pelatihan juga dapat diartikan sebagai suatu bagian dari pendidikan karena berkaitan dengan proses pembelajaran yang bertujuan mendapatkan dan melakukan peningkatan keterampilan di luar sistem pendidikan yang sudah ada. Tapi ini tidak bisa dipungkiri bahwa suatu *training* atau pelatihan banyak komponen yang dibutuhkan baik berwujud maupun tidak berwujud. Dari segi materiil, dapat dikatakan bahwa pelatihan membutuhkan biaya yang besar dan dari segi non materiil yakni waktu dan tenaga.

Demikian halnya dengan PT PCI Elektronik Internasional Batam, sebagai salah satu perusahaan manufaktur di bidang elektronik PCBA, terbentuk di Batam sejak tahun 1994 pada saat itu berdiri di kawasan Industri Sekupang Kota Batam. Seluruh karyawan PT PCI Elektronik Internasional sudah lulus proses seleksi dan sudah memiliki kemampuan diperoleh dari pelatihan yang dilaksanakan perusahaan. Pelatihan *hardskill* dalam hal ini praktik kerja langsung ke area produksi saja tidak cukup, perlu adanya peningkatan *softskill* untuk karyawannya berupa kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, percaya diri, dan jujur dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga produktivitas karyawan di perusahaan tercapai dengan baik.

Tabel 1. 3 Data dan Jadwal Pelatihan Karyawan Operator Produksi Department PU1 Line 1-5

Jenis pelatihan	Peserta	Waktu
Drop Test for Model SGFA59-00600 At Pretest	Test operator	03 Januari 2020
Update Bios and Toic Version For Moroo include Testing	Test operator	03 Januari 2020
Training Hungary Linux	Test operator	16 Maret 2020
Training for HDMI Cable shaking at Pretest and QA Test	Test operator	14 April 2020

Sumber : PT PCI Elektronik Internasional Departemen Produksi PU1

Berdasarkan data di atas merupakan data pelatihan bagi karyawan yang berada di proses testing. Dimana karyawan akan di berikan pelatihan ketika akan menjalankan unit atau model baru di area produksi. Selama periode bulan Januari 2020 – Juni 2020 karyawan hanya mendapatkan pelatihan sebanyak 4 kali. Dan

waktu pelaksanaannya pun tidak bisa dipastikan setiap bulan karyawan mendapatkan pelatihan, karena terbukti bahwa di bulan Januari pelatihan diberikan sebanyak 2 kali, pada bulan Maret hanya 1 kali pelatihan, pada bulan April karyawan mendapatkan pelatihan 1 kali, sedangkan di bulan Februari, Mei dan Juni karyawan tidak mendapatkan pelatihan, hal ini berdampak menurunnya kinerja karyawan, yang dilihat dari hasil output pada bulan tersebut menurun.

Di dalam bekerja, karyawan dan pimpinan tidak dapat dipisahkan dari komunikasi yang mengikat mereka sehingga mereka dapat memenuhi tugas mereka. Komunikasi yang dapat terjalin dengan baik antara pemimpin dan karyawan akan memiliki efek positif dalam kemajuan masyarakat (Wasiman, 2018: 2). Pengertian komunikasi itu sendiri yakni suatu alat yang memiliki peranan penting dalam memberikan atau menerima informasi kepada dari pihak lain. Selain itu, komunikasi juga diartikan sebagai suatu kepentingan setiap orang dalam melakukan sosialisasi dengan pihak lain. Tanpa adanya komunikasi maka individu atau seseorang bisa merasa kesulitan dalam berhubungan dengan pihak lainnya. Komunikasi berfungsi agar setiap orang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan efektif sehingga mengurangi kemungkinan adanya *mis communication* (komunikasi yang salah). Untuk menjalankan komunikasi yang baik dan efektif, diperlukan keterampilan dan transmisi data dari pengirim data kepada penerima informasi yang berupa keterampilan mendengar, berbicara, menulis, membaca, dan sebagainya. Dengan keterampilan tersebut akan berhasilnya pertukaran informasi. Kurangnya komunikasi dapat mengakibatkan adanya gap antara atasan dan bawahan

(Wasiman, 2018: 2). Didalam praktek nya karyawan yang bekerja di PT PCI Elektronik Internasional Batam masih saja sulit dalam menyampaikan antar sesama karyawan maupun dari bawahan ke atasan kerja seperti Leader ataupun Supervisor.

Saat ini PT PCI Elektronik Internasional memiliki karyawan sebanyak 500 karyawan dan yang bekerja di departemen PU1 adalah sebanyak 225 karyawan, Waktu kerja dimulai pukul 07.00 WIB - 03.00 WIB. Masalah-masalah yang menyangkut disiplin karyawan PT PCI Elektronik Internasional saat ini yakni mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam waktu kehadiran kerja. Dalam pekerjaan yang harus mengikuti prosedur dan petunjuk dalam bekerja, masih ada karyawan yang bekerja dengan sesuka hatinya dan tidak memperhatikan teknis dalam prosedur dan petunjuk yang berlaku. Masalah disiplin selanjutnya adalah adanya larangan berbicara atau mengobrol di area produksi, namun ada saja karyawan yang asik bercerita dan membuat produktivitas dan output menjadi terbelengkalai akibat keasyikan ngobrol dengan rekan kerja. Ada pula aktivitas lain dari karyawan yang menjadi menyangkut disiplin karyawan adalah adanya karyawan yang bolak-balik ke toilet sesuka hati tanpa memperhatikan waktu dan target yang telah ditentukan. Sedangkan masalah yang berhubungan dengan pelatihan dibutuhkan kegiatan pelatihan *softskill* dan *hardskill* pada kemampuan karyawan dalam melakukan kerja sama. Dalam aktivitas operasi perusahaan dibutuhkan keahlian komunikasi yang baik bagi setiap karyawan, supaya mampu menyampaikan informasi baik untuk sesama karyawan maupun karyawan kepada atasan dan

sebaliknya. Masalah disiplin, pelatihan dan komunikasi merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh PT PCI Elektronik Internasional Batam. Penelitian ini menitik beratkan pada kedisiplinan karyawan dan pelatihan serta komunikasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapainya hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 4 Data Pencapaian Target Periode Januari 2020 – Juni 2020 Department PU1 Line 1-5

No	Bulan	Target Produksi	Pencapaian produksi	Presentase (%)	Keterangan
1	Januari	26.910	26.910	100%	Tercapai
2	Februari	26.910	20.110	74%	Tidak Tercapai
3	Maret	25.875	23.075	89%	Tidak Tercapai
4	April	24.840	23.805	95%	Tidak Tercapai
5	Mei	25.875	25.875	100%	Tercapai
6	Juni	24.740	22.700	91%	Tidak Tercapai
	Total	155.150	142.475	549%	-

Sumber: Output Produksi Departemen PU1 periode Bulan Januari 2020 – Juni 2020 PT PCI Elektronik Internasional

Tabel di atas memperlihatkan dari Januari 2020 hingga Juni 2020 pencapaian output tidak merata atau bisa di katakan bersifat *fluktuatif* atau berubah-ubah setiap bulannya. Terlihat target yang sudah ditentukan oleh perusahaan lebih banyak yang tidak tercapai dari pada yang tercapai. Sebanyak 2 bulan yang tercapai yaitu pada

bulan Januari dan Mei, terdapat 4 bulan target produksi tidak tercapai yaitu pada bulan Februari, Maret, April dan Juni. Pada bulan Februari mengalami penurunan output mencapai 74% dengan jumlah output hanya 20.110. Jumlah pencapaian target yang paling rendah terjadi pada bulan Februari yaitu hanya 20.110 dengan persentase 74%, sedangkan yang paling tertinggi terjadi pada bulan Januari dan Mei dengan pencapaian output berjumlah 26.910 dan 25.875 dengan persentase 100%. Turunnya kinerja karyawan dikarenakan masih terdapat beberapa alasan yang di sebabkan kurangnya komunikasi dan penyampaian informasi yang jelas yang dirasakan oleh karyawan sehingga kinerja pun semakin berkurang. Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis memiliki ketertarikan dalam mengangkat tema penelitian berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL”**.

1.2 Identifikasi masalah

Pemaparan latar belakang tersebut penelitian ini menemukan permasalahan, yakni:

1. Kurangnya kinerja karyawan, kecepatan karyawan dalam bekerja dan menghasilkan suatu produk yang menyebabkan target waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan tidak tercapai.
2. Karyawan yang kurang memiliki kedisiplinan dapat terlihat dari seringnya karyawan produksi datang terlambat untuk meeting di produksi yang dilakukan setiap awal shift 10 menit sebelum kerja dimulai.
3. Kurangnya pelatihan hardskill tentang suatu produk yang di buat, sehingga membuat karyawan tidak begitu paham akan pekerjaan yang dilakukan sehingga sering timbul nya reject dan komplain customer.
4. Kurangnya kemampuan karyawan dalam berkomunikasi baik antara sesama karyawan, karyawan dan atasan atau sebaliknya

1.3 Batasan Masalah

Peneliti mengetahui bahwa masih ada informasi-informasi yang tidak disajikan, karena waktu yang terbatas dalam melaksanakan penelitian, sehingga penelitian ini memberikan batasan permasalahan, yakni:

1. Penelitian dilaksanakan pada karyawan di bagian departemen produksi (operator produksi).

2. Disiplin kerjadalam penelitian ini yaitu saat jam kerja dimulai, kedisiplinan karyawan dalam bekerja mengikuti work instruction (instruksi kerja).
3. Pelatihan yang di maksud pada penelitian ini yakni training (pelatihan awal kerja) sampai pada pelatihan yang bertujuan guna menambah pengetahuan dan wawasan yang berhubungan dengan posisi pekerjaan dari karyawan tersebut.

1.4 Rumusan masalah

Dari pemaparan batasan permasalahan di atas, penulis mengambil permasalahan-permasalahan yang di hadapi oleh PT PCI Elektronik Internasional dirumuskan, yakni:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional?
4. Apakah disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari pemaparan latar belakang tersebut, penelitian ini mempunyai maksud guna mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini bertujuan, yakni:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PCI Elektronik Internasional.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT PCI Elektronik Internasional.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PCI Elektronik Internasional.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PCI Elektronik Internasional.

1.6 Manfaat Penelitian

Tercapainya tujuan penelitian, maka penelitian ini dimaksudkan bisa memberikan manfaat, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan menjadi dasar dalam melakukan pengembangan model penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan lebih komprehensif dan objek yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah pemahaman dan pengalaman langsung tentang bagaimana untuk mampu mendisiplinkan diri sendiri dan bekerja sama serta mampu berkomunikasi dengan baik.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan bagi PTPCI Elektronik Internasional agar selalu menjalan pertaturan yang telah di tentukan, dan juga dapat mengembangkan SDM yang berkualitas, unggul, serta memiliki kemampuan kerja sama yang baik dalam mencapai target perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut pandangan Mariani, (2017) mengartikan disiplin kerja yakni sikap hormat, taat, serta patuh terhadap peraturan yang ada secara tertulis ataupun tidak tertulis dan memiliki kesanggupan untuk melaksanakannya serta tidak membantah dalam menjalankan sanksi apabila melakukan pelanggaran. Kedisiplinan membahas mengenai bagaimana karyawan bisa membangun konsistensi yang kuat pada dirinya sendiri yang memiliki tujuan dalam menciptakan serta membangun kemajuan bagi dirinya maupun organisasi. Seperti kata pepatah tidak ada kesuksesan jika tidak ada kedisiplinan, dan bagi mereka yang memiliki keinginan untuk sukses tidak hanya mengimplementasikan kedisiplinan akan tetapi harus mengimplementasikan super disiplin pada dirinya. Hal tersebut telah banyak diterapkan oleh banyak orang sukses dalam meraih kesuksesannya.

Disiplin memperlihatkan adanya sikap hormat pada diri individu tau seseorang terhadap suatu kebijakan dan ketentuan perusahaan. Pengertian yang lebih sempit dan sering digunakan yakni tindakan yang diambil dalam penyediaan guna mengoreksi sikap dan perilaku yang menyimpang pada sementara karyawan (Siagian, 2018: 4). Penerapan atau implementasi disiplin kerja dengan

fleksibel bisa membuat kinerja karyawan meningkat. Pada dasarnya, disiplin kerja yakni kesanggupan dalam melakukan pengendalian diri yang dengan bentuk tidak menjalankan sesuatu yang mendukung dan melindungi Sesutu yang sudah ditentukan (Suali, 2017: 89). Disiplin yang biasa dikenal di dalam aktivitas keseharian yakni disiplin diri, disiplin kerja, serta disiplin belajar. Yang dimaksud dengan disiplin kerja yaitu suatu kemampuan yang dimiliki individu dengan tekun, terus menerus, dan teratur, serta dalam aktivitas kerjanya mematuhi aturan perusahaan dan tidak melakukan pelanggaran terhadap aturan tersebut.

Dikutip dari (Hasibuan, 2017: 21) mengatakan disiplin kerja yakni kesadaran dan keediaan individu untuk mematuhi aturan atau ketetapan perusahaan serta adanya nilai-nilai sosial, dan dinyatakan karyawan selalu datang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja cenderung disiplin dan mematuhi setiap peraturan dan ketetapan perusahaan. Di setiap organisasi atau perusahaan pasti terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin walaupun hanya sebagian kecil saja, karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang bermasalah. Organisasi atau perusahaan yang mengalami kegagalan dalam menangani karyawan bermasalah akan memiliki dampak negatif pada karyawan lainnya. Pada umumnya permasalahan kedisiplinan yang terjadi pada karyawan yakni berupa bolos, absensi, ketidakpatuhan, dan penurunan produktivitas.

2.1.1.2 Faktor Disiplin Karyawan

1. Besar kecil kompensasi yang diterima. Faktor ini bisa memberikan pengaruh terhadap tegaknya suatu kedisiplinan. Karyawan bisa mantaati segala aturanyang ada, apabila karyawan tersebut memperoleh jaminan balas jasa yang sesuaikerja kerasnya.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan organisasi. Faktor ini memberikan pengaruh yang besar dalam perusahaan, dan sangat menonjol jika dibandingkan dengan semua faktor yang dapat memberikan pengaruh disiplin karyawan, hal ini dikarenakan pimpinan memiliki peran sebagai panutan bagi karyawannya sehingga karyawan akan selalu mengikuti pimpinannya setiap hari.
3. Ada tidaknya suatu peraturan pasti yang bisa digunakan sebagai pegangan. Pelatihan kedisiplinan tidak bisa dijalankan perusahaan apabila tidak memiliki aturan tertulis untuk pegangan bersama. Kedisiplinan tidak bisa ditegakkan apabila aturan yang telah ditetapkan didasari pada instruksi lisan yang kapan saja bisa berubah sesuai situasi dan kondisinya.
4. Pimpinan harus memiliki keberanian dalam bertindak. Apabila karyawan melakukan pelanggaran terhadap kedisiplinan, pimpinan harus mempunyai keberanian dalam bertindak yang disesuaikan dengan tingkatan pelanggaran tersebut.
5. Ada tidaknya pengawasan oleh pimpinan. Apabila pimpinan melakukan pengawasan terhadap karyawannya, maka akan banyak karyawan yang menjadi terbiasa menerapkan kedisiplinan kerja.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Ada pun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Mariani, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran karyawan

Kehadiran merupakan indikator mendasar dari pengukuran disiplin kerja, individu dengan tingkat disiplin rendah sering mengabaikan kehadiran tepat waktu ditempat kerja.

2. Ketaatan pada tata tertib perusahaan

Karyawan selalu menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditentukan perusahaan.

3. Memberi sanksi pada karyawan yang melanggar tata tertib

Perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

4. Adanya pemberitahuan apabila tidak masuk bekerja

Organisasi memberikan toleransi apabila karyawan tidak dapat hadir bekerja, dengan ketentuan memberikan informasi serta bukti *Medical Certificate (MC)* apabila karyawan tersebut sakit.

2.1.1.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Disiplin yakni suatu aspek terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan (Tamba, 2018: 36). Oleh sebab itu, karyawan diharapkan untuk terus mengikuti semua aturan yang berlaku diperusahaan dan yang paling penting adalah mampu mencintai pekerjaan yang dijalankannya.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan kerja yaitu bentuk usaha yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Pelatihan dan pengembangan menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan, karena perusahaan atau organisasi tidak bisa menempatkan karyawan hanya dengan informasi yang didapatkan pada saat rekrutmen. Alasan ini yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan supaya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi mendapat hasil maksimal (Khurotin & Afrianty, 2018: 196).

Pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia merupakan aktivitas upaya peningkatan kapabilitas sumber daya manusia, supaya memiliki kualitas yang baik, dari segi tingkat profesionalisme, keterampilan, serta tingginya pengetahuan dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan dengan hasil yang baik (M. Yani, 2012: 83).

Pelatihan yakni suatu proses dalam pembentukan dan pembekalan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, perilaku, kemampuan, dan pelatihan (kasmir, 2018: 120). Pelatihan juga dapat diartikan sebagai kegiatan belajar mengajar dengan metode dan teknik tertentu, bertujuan untuk melakukan peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan (Arif, 2016: 63). Pelatihan sering dilaksanakan bagi karyawan dengan tingkatan supervision ke bawah, hal ini dikarenakan setiap pelatihan ditujukan guna melakukan peningkatan kemampuan operasional mesin di bagian produksi.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Pelatihan disediakan perusahaan diberikan kepada karyawan memiliki tujuan sebagai berikut (Kasmir, 2018: 131).

1. Menambah Pengetahuan Baru

Hal ini mengartikan adanya tambahan pengetahuan dan pemahaman karyawan. Pemahaman atau pengetahuan karyawan bertambah dengan tidak langsung dapat merubah perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Mengasah Kemampuan Karyawan

Apabila kemampuan seorang karyawan pada awalnya belum maksimal, ketika diberikan pelatihan diharapkan dapat optimal, dan bisa dikatakan karyawan yang dulunya tidak mempunyai kemampuan atau kapabilitas, sesudah melaksanakan pelatihan akan lebih mampu dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaannya.

3. Meningkatkan Keterampilan

Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan lebih dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab

Karyawan yang telah menjalankan pelatihan biasanya akan memiliki sikap yang lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pelaksanaan pelatihan juga dapat meminimalisir dari sikap karyawannya yang masa bodoh dan tidak memiliki kepedulian terhadap kebijakan atau ketentuan yang berlaku di perusahaan.

5. Meningkatkan Ketaatan

Karyawan yang menjalankan pelatihan akan membuat karyawan tersebut memiliki rasa taat terhadap peraturan.

2.1.2.3 Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Anggereni, 2019: 608) adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan seleksi, dalam hal ini pimpinan harus tepat dalam melakukan rekrutmen pada peserta dan instruktur pelatihan.
2. Materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan, dalam hal ini materi atau bahan pelatihan disampaikan kepada karyawan oleh instruktur.
3. Ketepatan metode pelatihan, dalam hal ini instruktur harus tepat dalam memilih metode pelatihan yang akan digunakan pada saat pelaksanaan pelatihan.
4. Proses dan pelaksanaan pelatihan, dalam hal ini harus tepat atau sesuai dalam proses pelaksanaan pelatihan yang akan digunakan.
5. Evaluasi pelaksanaan pelatihan, dalam hal ini evaluasi yang diimplementasikan harus sesuai dan tepat.
6. Penempatan trainer pada pekerjaannya setelah pelatihan, dalam hal ini pimpinan harus menyesuaikan penempatan karyawan dan pelatihan yang pernah dijalani oleh karyawannya.

7. Kompensasi karyawan setelah pelatihan, dalam hal ini perusahaan harus menyediakan kompensasi bagi karyawannya yang telah menjalani pelatihan, baik secara finansial maupun non finansial.
8. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini pelatihan harus disesuaikan kinerja karyawannya.

2.1.2.4 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan yang dikemukakan oleh (Pratama Aditio, 2018) menjelaskan bahwa pelatihan memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan atau tenaga kerja agar karyawan bisa lebih baik dan lebih menguasai pekerjaannya. Pelatihan sering kali dilaksanakan dalam upaya peningkatan pengetahuan dan kinerjakaryawan. Hal tersebut tentu memberikan dorongan kepada pihak perusahaan agar bisa memberikan fasilitas pelatihan kepada karyawannya untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik, efisien, dan efektif.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

(Mariani & Mang, 2017: 133) menjelaskan komunikasi sebagai suatu proses dalam menyampaikan niat atau pesan yang dilaksanakan dengan langsung ataupun tidak langsung dari satu orang kepada orang lainnya. Selain itu, pengertian komunikasi yaitu suatu proses dalam menyampaikan informasi atau ide-ide yang berupa petunjuk dan perintah kerja oleh pimpinan kepada karyawannya guna

melakukan tugas kerjanya dengan baik (Arif, 2016: 233). Komunikasi merupakan kegiatan pertukaran informasi, pendapat, gagasan, dan instruktur dengan tertentu, dan dilakukan baik secara impersonal maupun personal dengan menggunakan sinyal atau simbol-simbol (Burhanuddin, 2015: 1). Komunikasi dapat dikatakan efektif apabila dapat menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawannya karena telah berhasil menjalin kerja sama dengan baik (Agung et al., 2013: 471).

2.1.3.2 Tujuan komunikasi

Tujuan dari dilakukannya komunikasi (Agung et al., 2013: 471) untuk menyatukan pengertian atau persepsi pimpinan dengan karyawannya maupun antar karyawan. Kualitas dari suatu organisasi dapat dinilai dari proses komunikasi antar karyawannya

2.1.3.3 Indikator Komunikasi

Adapun indikator komunikasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Agung et al., 2013: 471) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan, yakni:
 - a. Memahami dan mengetahui pengetahuan atau ilmu pada bidangnya masing-masing yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugas kerjanya.
 - b. Memahami dan mengetahui peraturan yang berkaitan dengan prosedur dan tanggung jawab dalam bekerja.

- c. Memahami dan mengetahui bagaimana memanfaatkan atau mempergunakan informasi dan peralatan kerja yang baik serta benar.
2. Keterampilan, yakni:
 - a. Kemampuan komunikasi tertulis yang baik.
 - b. Kemampuan komunikasi lisan yang baik.
 3. Sikap, yakni:
 - a. Mempunyai kemampuan atau kapabilitas dalam kreativitas kerja.
 - b. Semangat kerja tinggi.
 - c. Mempunyai kapabilitas perencanaan.

2.1.3.4 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang dilakukan dengan semakin efektif dan efisien maka hubungan kerja yang baik bisa cepat terbina. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian komunikasi yang memiliki pengaruh signifikan secara stimulant terhadap kinerja karyawan (Agung et al., 2013).

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja yaitu suatu hasil kegiatan atau pekerjaan dilakukan oleh individu atau sekelompok orang pada suatu organisasi yang terpengaruh dari berbagai faktor guna tercapainya sasaran organisasi pada periode tertentu (Siagian, 2018: 6). Dalam hal ini, hasil kerja telah dicapai individu atau sekelompok orang pada suatu perusahaan disesuaikan tugas serta tanggung jawab dari karyawan tersebut.

Pada umumnya, kinerja diartikan sebagai suatu hasil dari pencapaian karyawan dalam pekerjaannya yang diberlakukan untuk suatu pekerjaan tertentu (Simoes, 2017: 3464). Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu jawaban dari berhasil ataupun tidaknya tujuan dari organisasi tersebut (Tamba, 2018: 35). Kinerja yakni suatu tingkatan dalam mencapai hasil dari pelaksanaan tugas tertentu (Kelejan A et al., 2018: 1920).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang bisa dipengaruhi beberapa factor menurut (Kelejan A et al., 2018: 1920), yakni:

1. Efektifitas dan efisiensi.

Suatu kinerja yang dapat memberikan sebuah kepuasan meskipun efektif disebut tidak efisien. Begitupun sebaliknya, apabila penyebab yang dicari tidak dianggap penting maka pekerjaan tersebut adalah efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Dalam hal ini diartikan sebagai suatu sifat adanya perintah atau komunikasi dari organisasi formal yang dipunyai seorang anggota kepada anggota lainnya guna melaksanakan suatu pekerjaan yang disesuaikan dengan kontibusinya.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Ada pun indikator kinerja karyawan diambil menurut pandangan (Kelejan A et al., 2018: 1920), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Hasil kerja mendekati kesempurnaan dan mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan.

2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang telah selesai ataupun jumlah yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Pekerjaan yang dijalankan bias terselesaikan disesuaikan dengan waktu yang sudah ditentukan dan memanfaatkan waktu yang ada diisi dengan aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Organisasi dengan semaksimal mungkin memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam upaya peningkatan laba dan pengurangan kerugian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

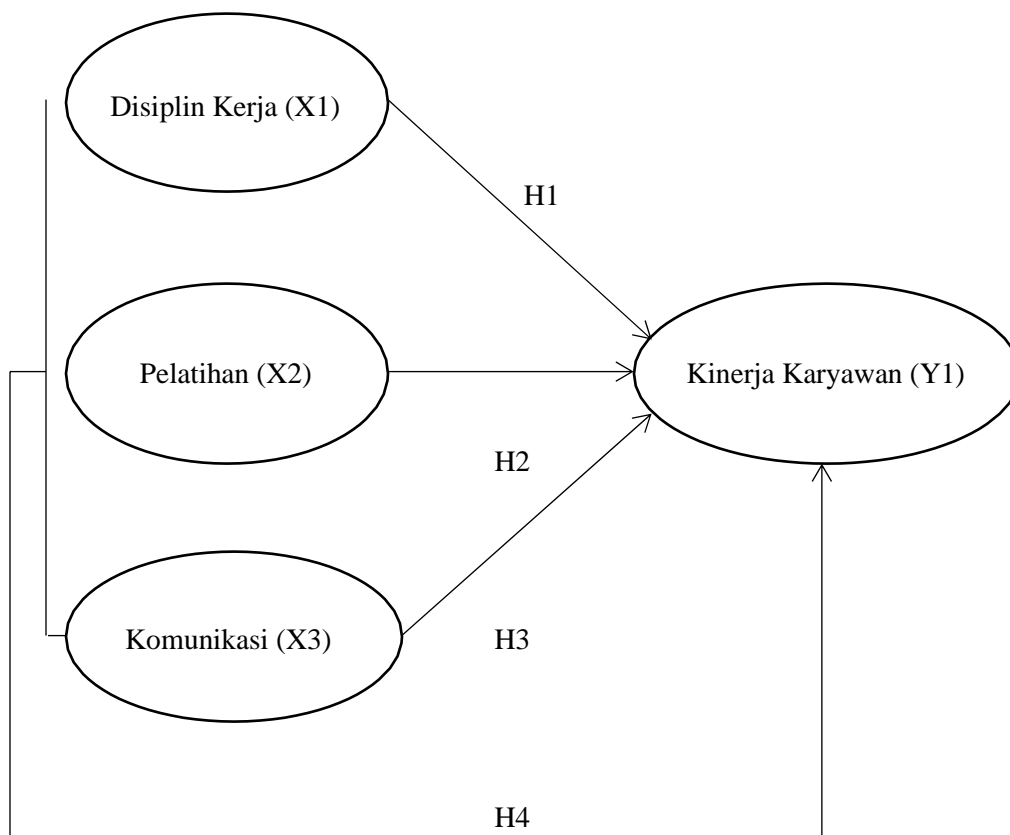
No.	Peneliti / Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Suali, 2017) Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pacifik Batam.	-Komitmen organisasi -Disiplin Kerja -Motivasi -Kinerja Pegawai	Komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai hal ini memperlihatkan faktor komitmen organisasi bisa sebagai penggerak terhadap variabel lainnya maka bisa terjadi peningkatan pada kinerja pegawainya.
2.	(Siagian, 2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sat Nusa Persada Tbk.	-Disiplin Kerja -Budaya Organisasi -Kompetensi -Motivasi kerja -Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh langsung secara signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,463 yang berarti jika disiplin kerja dinaikan sebesar 1%, motivasi kerja naik sebesar 0,463% pada PTSat Nusa Persada Tbk.
3.	(Wasiman, 2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam.	-Gaya Kepemimpinan -Motivasi -Komunikasi -Kinerja Karyawan	Hasil penelitian memperlihatkan koefisien determinasi (R ²) mempunyai nilai 0,740 mengartikan variabel variabel kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi sebesar 74%, sisanya yakni 26% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak ada dalam penelitian ini

(Lanjutan) **Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

4.	(Pratama Aditio, 2018) Pengaruh Kompensasi Finansial, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan <i>The Effect of Financial Compensation, Work Experience, Work Training, End Job Stress on The Performance o Tax Inspectors.</i>	-Kompensasi Finansial -Pengalaman Kerja -Pelatihan Kerja -Stres Kerja -Kinerja	Hasil penelitian memperlihatkan koefisien determinasi (R ²) mempunyai nilai 0,740 mengartikan variabel variabel kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi sebesar 74%, sisanya yakni 26% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak ada dalam penelitian ini
5.	(Thaief et al., 2015) <i>Effect of Trainin g, Compensation and Work Disipline against Employee Job Performance: (Studies in the office of PT PLN (Persero) Service Area and Network Malang).</i>	- <i>Training</i> - <i>Compensation</i> - <i>Work Discipline</i> - <i>Job performance</i>	<i>Employee work performance is also very positively responded in its three elements such as punctuality, work quality and work quantity. The training, compensation and work discipline simultaneously andpartially have significant effects toward the employee work performance in PT PLN (Persero) Malang Service and Network Area</i>
6.	(Efnita, 2018) Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat).	-Gaya Kepemimpinan -Motivasi Kerja -Disiplin Kerja -Kinerja Karyawan	Bisa dikatakan gaya kepemimpinan (X1) motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) memberikan bukti adanya pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan.
7.	(Siagian, 2018) <i>Effect of Leadership, Training, and Human Resoures Competency To Employee Performance Through Motivation As Intervening Variables.</i>	- <i>Leadership</i> - <i>Training</i> - <i>Human Resources Competency</i> - <i>Employee Performance</i> - <i>Motivation</i>	Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat yakni kinerja karyawan, dengan variabel bebas yakni, disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi. Secara skematis, kerangka pemikiran disusun seperti gambar berikut, yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Pemaparan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, peneliti menetapkan hipotesis, yakni:

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik

Internasional.

H2: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik

Internasional.

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik

Internasional.

H4: Disiplin kerja, Pelatihan, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain pada penelitian merupakan proses yang dibutuhkan pada pelaksanaan suatu penelitian (Suali, 2017: 3). Sebelum melakukan penelitian sebaiknya harus menyusun dan merancang desain penelitian terlebih dahulu.

Bagian ini, peneliti mengetahui dan melakukan apa yang harus dikerjakan selama proses mengumpulkan data di lapangan ataupun sesudah data dikumpulkan dan jenis metode penelitiannya yaitu kuantitatif. Pendekatan pada penelitian ini dengan metode survei. Yang dimaksud dengan survei yakni pengambilan sampel dari populasi menggunakan alat pengumpulan data paling utama yaitu kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan guna mendapatkan informasi serta berfokus pada bidang manajemen sumber daya manusia yang paling khusus yakni tentang disiplin kerja, pelatihan, komunikasi, dan kinerja dari karyawannya.

Proses dalam mengumpulkan data penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan instrument penelitian yakni kuesioner. Data atau informasi yang telah didapatkan merupakan data yang berbentuk skala Likert. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang masuk dalam kategori operator departemen produksi PU1 PT PCI Elektronik Internasional sebanyak 225 karyawan.

3.2 Operasional Variabel

(Sugiyono, 2012: 38) mengemukakan bahwa pada umumnya variabel penelitian yakni segala sesuatu dengan bentuk apa saja yang ditetapkan peneliti guna dipelajari agar bisa memperoleh informasi mengenai hal terkait untuk selanjutnya diambil kesimpulannya.

Variabel yang bisa memberikan pengaruh atau penyebab terjadinya perubahan disebut dengan variabel independen atau variabel bebas (X), sedangkan variabel dipengaruhi atau sebagai akibat disebut dengan variabel dependen atau variabel terikat (Y). Variabel independen atau bebas pada penelitian ini yakni disiplin kerja (X1), pelatihan (X2), dan komunikasi (X3), serta variabel dependen atau terikatnya yakni kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan desain penelitian dan hipotesisi, akan dilakukan penganalisisan terhadap variabel bebas dan variabel terikat yakni indikator pada kategori tingkatan kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional.

3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas

Variabel ini memberikan pengaruh dan penyebab terjadinya perubahan atau munculnya variabel terikat. Variabel bebas dapat disebut sebagai stimulus, predictor, dan antecedent (Sugiyono, 2012: 39).

Pada penelitian ini, penulis mengangkat judul “Disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional” berdasarkan judul yang diangkat peneliti maka variabel bebasnya yakni disiplin kerja (X1), pelatihan (X2), dan komunikasi (X3).

3.2.2 Variabel Dependen atau terikat

(Sugiyono, 2012 :39) mengungkapkan variabel terikat yakni variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat variabel independen. Variabel ini bisa disebut variabel kriteria, output, konsekuen.

Peneliti mengangkat judul “Disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional” disesuaikan dengan judul yang diangkat peneliti, sehingga variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 1 Variabel Operasional Dependen

Variabel	Indikator	Skala
1.Kinerja (Kelejan A et al., 2018 :1920) kinerja yakni tercapainya hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.	1.Kualitas. 2.Kuantitas. 3.Ketepatan waktu. 4.Efektivitas.	Likert

Sumber : (Kelejan A et al., 2018)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

(Sugiyono, 2012: 80) mengartikan populasi sebagai suatu wilayah generalisasi terdiri dari objek dan subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu dan sudah ditentukan peneliti agar dipelajari serta dibuat kesimpulan. Selain itu, (Sanusi, 2012: 81) mengartikan populasi sebagai kumpulan elemen yang memperlihatkan ciri-ciri tertentu dan bisa dimanfaatkan dalam menarik kesimpulan. Populasi tidak hanya sekedar jumlah objek maupun jumlah subjek yang kan dipelajari, akan tetapi berupa keseluruhan karakteristik suatu objek dan

subjek terkait. Populasi penelitian ini yakni karyawan di PT PCI Elektronik Internasional yakni sebanyak 225 karyawan yang bekerja di departemen PU1.

3.3.2 Sampel

(Sugiyono, 2012: 81) mengartikan sampel sebagai bagian dari jumlahserta karakteristik dari populasi. Ada beberapa cara pemilihan sampel, misalnya cara pemilihan acak, sistematis dan berurutan (Firdaus & Zamzam, 2018). Sampel yang telah dikumpulkan dari populasi harus bisa mewakili bagian dari populasi. Teknik penarikan sampel yakni menggunakan teknik sampel random sampling dan ukuran pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin seperti

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

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

(Sanusi, 2011: 101)

Keterangan :

n = Jumlah elemen / anggota sampel

N = Jumlah elemen / anggota populasi

α = error level (tingkat kesalahan) 5% atau 0,05

Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 225 orang dengan tingkat kesalahan yang telah ditetapkan yakni 5% (0,05), dikarenakan banyaknya populasi sehingga penulis menggunakan rumus slovin, untuk menghitung jumlah sampel yang tepat dari populasi pada penelitian ini.

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

$$n = \frac{225}{1 + 225 (5\%^2)}$$

$$n = \frac{225}{1 + 225 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{225}{1 + 225 (0,0025)}$$

$$n = \frac{225}{1 + 0,5625}$$

$$n = 163,2$$

Jadi, total keseluruhan sampel adalah 163 karyawan departemen PU1 untuk dijadikan sampel pada penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan data

3.4.1 Jenis Data

Data dari suatu penelitian mempunyai 2 jenis data, yakni:

1. Data Kualitatif

Diartikan sebagai data berbentuk informasi secara lisan ataupun tertulis serta didapatkan dari wawancara dan kuesioner yang dilakukan dengan pimpinan dan karyawannya tentang variabel pada penelitian ini.

2. Data Kuantitatif

3. Diartikan sebagai data yang didapatkan dari perusahaan mencakup angka jumlah karyawan, data karyawan, dan data lainnya yang memiliki kaitan dengan variabel penelitian.

4.4.4.1 Sumber Data

Perolehan data pada penelitian ini, yakni data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Yakni sumber data yang memberikan hasil otomatis kepada peneliti. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibuat peneliti didasari indikator dari setiap variabel. Dari data kuesioner tersebut selanjutnya peneliti dapat menganalisa data guna memahami pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PCI Elektronik Internasional.

2. Data Sekunder

Yakni ketersediaan data untuk kemudian dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2011: 104). Data pada penelitian ini adalah jumlah karyawan, data absensi karyawan, data pelatihan serta pencapaian target produksi.

4.4.1.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dengan kuesioner, yakni teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepadarespondennya (Sugiyono, 2012: 142). Kuesioner berisikan pertanyaan atau pernyataan tentang pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PCI Elektronik Internasional.

4.4.2 Alat Pengumpulan Data

Data yang telah dikumpulkan dengan kuesioner untuk selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan SPSS Versi 25. Responden yang telah menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti, kemudian diberikan skor yakni dengan skala Likert. (Sanusi, 2011: 59) menjelaskan skala likert yaitu skala yang

didasari hasil penjumlahan perilaku responden pada saat memberikan jawabannya atau memberikan respon atas pertanyaan yang memiliki kaitan dengan indikator yang akan diuji. Penulis menggunakan skala likert untuk dijadikan standar perhitungan jawaban responden terhadap kuisioner yang nantinya hasilnya akan diolah menggunakan SPSS 25.

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber :(Sanusi, 2011: 60)

3.5 Metode Analisis Data

Analisis kuantitatif yang dilakukan dalam penelitian ini dengan memanfaatkan Statistic Product and Service Solution (SPSS) versi 25, meliputi analisis deskriptif (frekuensi) persentase. SPSS yakni computer statistik yang dapat melakukan proses data statistik dengan cepat dan tepat, guna mendapatkan hasil output yang diinginkan oleh para peneliti dan akan memberikan gambaran tentang adanya pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT PCI Elektronik Internasional.

4.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini diartikan sebagai suatu statistik yang dipergunakan dalam penganalisisan data dengan cara melakukan pendeskripsian atau memberikan gambaran pada data yang dikumpulkan dengan tidak menyimpulkan sesuatu yang diberlakukan untuk umum. Hasil analisis disajikan dalam statistic deskriptif berupa grafik, diagram, tabel, lingkaran, median, modus, mean, desil, rata-rata, serta persentase (Sugiyono, 2012: 148).

Analisis yang akan digunakan didalam penelitian ini, berdasarkan uraian jawaban dan penyebaran kuesioner oleh karyawan di PT PCI Elektronik Internasional sebagai responden, yang kemudian hasil dari kuesioner tersebut dilakukan pengolahan dengan statistic deskriptif guna mengeksplor hasil data tersebut.

4.5.2 Uji Kualitas Data

Pengujian ini dapat dilakukan dengan instrument pengujian validitas dan pengujian reliabilitas yang bertujuan guna mengetahui instrumen yang dipergunakan telah dapat dikatakan valid dan reliabel sehingga dapat memperoleh hasil data akurat.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Pengujian ini mempunyai maksud guna mengetahui sejauh manakah alat ukur yang dipergunakan bisa mengukur apa yang hendak disampaikan. Instrument dapat mengukur sesuatu yang harus diukur maka instrument tersebut dapat dianggap telah valid (Sanusi, 2012: 76). Menurut (Sugiyono, 2012 : 125) jumlah sampel pada suatu penelitian paling sedikit yakni 30 orang, maka di dalam

penelitian ini dapat melakukan pengujian validitas n=30 responden di luar sampel. Rumus untuk mencari korelasi (r) yakni Pearson Product Moment.

$$r_{ix} = \frac{N \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][N\sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Rumus 3. 2 Koefisien Korelasi

Sumber: (Sugiyono, 2012: 126)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien Relasi I

= Skor Item

X = Skor Total dari X

N = Jumlah banyak nya subjek

Hasil pengujian ini dapat terbukti dengan uji dua sisi (signifikansi 0,05).

Suatu data dapat dikatakan valid atau tidaknya memiliki kriteria, yakni:

1. Apabila r hitung $\geq r$ tabel (dengan signifikansi 0,05), item-item pada pernyataan dapat dikatakan ada korelasi yang signifikan dengan skor total item terkait sehingga item dapat dikatakan valid.
2. Apabila r hitung $\leq r$ tabel (dengan signifikansi 0,05), item-item yang ada pada pernyataan dikatakan tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total item terkait, sehingga item dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 3. 2 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : (Sugiyono, 2012: 184)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

(Setiana, 2017: 5) menjelaskan bahwa uji ini memiliki tujuan guna memahami apakah alat pengumpulan data yang digunakan dapat memperlihatkan tingkat ketepatan, keukuran, konsistensi, atau kestabilan dalam mengungkap adanya gejala tertentu pada sekelompok orang meskipun dilaksanakan dalam periode yang beda.

Kuesioner dapat dianggap reliabel atau handal apabila jawaban yang disampaikan merupakan kekonsistenan atau kestabilan dari waktu ke waktu. Pengujian ini sangat populer dipergunakan pada skala pengujian dalam bentuk skala likert (Scoring Scale), seperti pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Pengujian ini dilakukan dengan cara penghitungan koefisien alpha, sehingga data bisa dianggap reliabel apabila r alpha positif dan r alpha > r tabel $df = (a, n-2)$, SPSS memfasilitasi dalam pengukuran reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Variabel dapat dianggap reliabel apabila dapat memberikan nilai (α) > 0,60 (Sanusi, 2012: 77). Tabel angka indeks koefisiensi reliabilitas disajikan di bawah ini, yakni:

Tabel 3. 3 Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
<,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber :(Sanusi, 2012: 77)

Apabila nilai koefisien reliabilitas Alfa Cronbach > 0,6 instrument penelitiannya reliabel. Sedangkan apabila instrument tersebut dipergunakan dalam beberapa kali, didapatkan hasil yang sama. Dengan nilai < 0,6 bisa dikatakan mempunyai reliabilitas yang kurang akurat (Sanusi, 2012: 81).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji ini bertujuan guna memberikan pengujian awal (pretest) terhadap instrument yang dipergunakan saat mengumpulkan data, jenis data, serta bentuk data yang kemudian dilakukan pemrosesan lebih lanjut dari data yang sudah didapatkan, sehingga dapat memenuhi syarat data yakni data yang diperoleh tidak bias. Pengujian ini menggunakan pengujian normalitas data, pengujian multikonoliritas, serta pengujian heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji signifikansi tentang adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen dengan uji t bisa dikatakan valid apabila residual yang telah diperoleh terdistribusi normal. Pada nilai residu yang terdistribusi normal bisa terbentuk sebuah kurva dengan bentuk lonceng. Sehingga rumus dari pengujian ini

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Rumus 3. 3 Uji Normalitas

Sumber : (Kelejan A et al., 2018: 1922)

Keterangan:

O_i = Frekuensi Observasi

E_i = Frekuensi Harapan

K = Banyak nya kelas interval

Uji normalitas penelitian ini yakni berupa grafik histogram, dengan P-P Plot regressed standardized residual dan Kolmogorov Smirnov $Z < Z_{tabel}$ atau juga bisa dilakukan dengan nilai Probability Sig (2tailed) $> \alpha$ dan signifikansi $> 0,05$ (Kelejan A et al., 2018: 1922).

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini mempunyai tujuan guna memahami apakah model regresi yang digunakan memiliki korelasi yang kuat diantara variabel bebasnya. Apabila antar variabelnya ada korelasi yang kuat, akan mengakibatkan permasalahan multikolinieritas harus ditangani. (Sanusi, 2012: 136) menjelaskan bahwa multikolinieritas bisa dideteksi menggunakan hasil regresi yakni nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 , ada gejala tingginya multikolinieritas.

$$VIF = \frac{1}{1 - R_2^2}$$

Rumus 3. 4 Variance Inflation Factor

Sumber : (Sugiyono, 2012: 136)

Keterangan:

VIF = Variance Inflation Factor

R_2 = Koefisien Determinasi

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan guna memahami apakah variasi dari nilai pengamatan serta dugaan sama untuk seluruh pendugaan Y (Sanusi, 2012: 135). Apabila ada heteroskedastisitas maka dugaan terhadap koefisien regresi tidak akurat. Hal ini dilakukan pada variabel terikat dan variabel bebas secara berpasangan. Apakah setiap variabel independent tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap absolute residual ($\alpha = 0,05$), sehingga pada model regresi tidak akan ada gejala heteroskedastisitas (Sanusi, 2012: 135).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

(Sanusi, 2012: 135) mengartikan analisis ini sebagai suatu perluasan dari analisis regresi sederhana, yakni melakukan penambahan terhadap jumlah variabel independent sebelumnya terdiri dari satu sehingga menjadi dua atau lebih variabel.

Penelitian ini memiliki satu variabel dependen yakni kinerja karyawan dan 3 variabel independent yakni disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi. Sehingga regresi linear berganda disajikan dalam rumus berikut, yakni:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumus 3. 5 Regresi Linier

Sumber : (Sanusi, 2012: 135)

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Nilai Konstanta

$b_2 b_3$ = Nilai koefisien regresi x_i

= Disiplin kerja

x_2 = Pelatihan

x_3 = Komunikasi

3.5.4.2 Uji R Square

Uji ini memiliki tujuan guna memahami model mana yang terbentuk bisa memberikan penjelasan mengenai kondisi pada kenyataannya. Yang dimaksud dengan koefisien yakni besaran dari persentase ataupun proporsi keraguan variabel dependen yang kemudian dijelaskan oleh variabel independent.

3.5.5 Uji Hipotesis

(Sanusi, 2012: 145) menjelaskan bahwa pengujian ini memiliki kesamaan pada pengujian signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang berkaitan dengan pernyataan hipotesis penelitian. Penelitian menggunakan dua metode yakni Uji f dan Uji t.

3.5.5.1 Uji t

Pengujian ini memiliki tujuan guna memberikan bukti hipotesis tentang rata-rata suatu populasi. Pengujian ini juga memiliki syarat yakni data yang digunakan harus berskala interval atau rasio dan harus terdistribusi dengan normal.

Rumus dari uji t disajikan, yakni:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Rumus 3. 6 Uji t

Sumber : (Sugiyono, 2012: 178-179)

Keterangan:

t = Nilai t yang dihitung

\bar{x} = Rata-rata x

μ_0 = Nilai yang dihipotesiskan

s = Simpangan Baku

n = Jumlah anggota sampel

Selanjutnya nilai t hitung dilakukan perbandingan dengan nilai t tabel pada tingkat kesalahan tertentu (Sugiyono, 2012: 178-179). Kaidah pada pengujian ini yakni:

Ho diterima dan Ha ditolak jika t hitung $<$ t tabel

Ho ditolak dan Ha diterima jika t hitung $>$ t tabel

3.5.5.2 Uji F

Tujuan dilakukan pengujian ini adalah guna menguji adanya pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Uji F disajikan dalam rumus berikut, yakni:

$$F = \frac{MK \text{ ant}}{MK \text{ dal}}$$

Rumus 3. 7 Uji f

Sumber : (Sugiyono, 2012: 171)

Keterangan:

F = Nilai F yang dihitung

$MK \text{ ant}$ = Mean Kuadrat antar kelompok MK

dal = Mean Kuadrat dalam kelompok

Selanjutnya nilai f hitung dilakukan perbandingan dengan nilai f tabel dengan dk pembilang ($m - 1$) dan dk penyebut ($N - 1$). Sehingga kaidah pada pengujian ini, yakni:

Ho diterima dan Ha ditolak jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian departemen produksi PU1 mengenai adanya pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan guna memahami seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yakni disiplin kerja, pelatihan, dan komunikasi, serta variabel dependen (Y) yakni kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada:

Nama Perusahaan : PT PCI Elektronik Internasional

Jenis usaha : PCBA Elektronik

Alamat : Panbil Industrial Estate Factory C Lot 02-03

Telepon : (0778) 371800

HRD : Bu Asni

3.6.2 Jadwal Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian dari bulan Agustus 2020 sampai Januari 2021.

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
1	Mengajukan Judul Penelitian	■																							
2	Menentukan Sampel					■																			
3	Membagikan Kuisisioner									■															
4	Melakukan Studi Pustaka									■															
5	Melakukan Pengolahan Data													■											
6	Kesimpulan																	■							

Sumber: Peneliti, 2021