

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT CASCO SEA**

SKRIPSI



**Oleh:
Frisca Samosir
190910216**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT CASCO SEA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Frisca Samosir
190910216**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Frisca Samosir
NPM : 190910216
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:
“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Casco Sea”

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

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

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

Batam, 28 Juli 2023



Frisca Samosir

190910216

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT CASCO SEA**

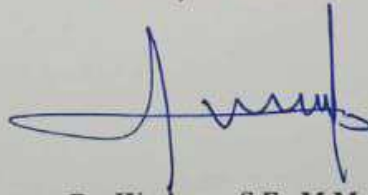
SKRIPSI

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

**Oleh
Frisca Samosir
190910216**

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

Batam, 28 Juli 2023



Dr. Wasiman, S.E., M.M.

Pembimbing



ABSTRAK

Setiap organisasi memerlukan disiplin kerja karena penting bagi operasional perusahaan untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan dan Komunikasi dalam suatu organisasi/perusahaan dapat berdampak besar pada kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Casco Batam. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan, dengan total 150 orang. Penelitian ini melibatkan 150 responden. Pada penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Uji analisis, validitas, regresi multikolinearitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan hipotesis digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini digunakan program SPSS 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hitung $15,620 > 1.97623$ (nilai ttabel), nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa H_1 diterima dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis kedua juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$, dan nilai thitung $2,108 > 1.97623$ (nilai ttabel). Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan komunikasi yang ditunjukkan dengan taraf Signifikan $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung $172,579 > F$ tabel $3,06$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa penelitian ini diterima. Namun proporsi variabel kinerja pegawai (Y) yang memiliki kesesuaian dengan disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) sebesar 70,1%, dan sisanya sebesar 29,9% berasal dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Every organization requires work discipline because it is important for the company's operations to follow the rules that have been set and communication within an organization/company can have a major impact on the performance and survival of the company. The main objective of this study is to determine whether there is influence of work discipline and communication on the performance of PT Casco Batam employees. Respondents involved in this study were employees, with a total of 150 people. This study involved 150 respondents. In this study, the saturated sample technique was used. This study uses a questionnaire to collect data. This study uses a quantitative approach. This research was conducted through the distribution of questionnaires. Test analysis, validity, multicollinearity regression, reliability, coefficient of determination, and hypotheses were used in this study. In this study, the SPSS 25 program was used. The test results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by a calculated value of $15.620 > 1.97623$ (ttable value), a significant value of $0.000 < 0.05$, where H_0 is rejected and H_a is accepted, indicating that H_1 is accepted in this study. The results of testing the second hypothesis also show that communication has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.037 < 0.05$, and a tcount value of $2.108 > 1.97623$ (ttable value). The results of testing the third hypothesis indicate that employee performance is positively and significantly influenced by work discipline and communication as indicated by a significant level of $0.000 < 0.05$, and the calculated F value of $172.579 > F$ table 3.06 which indicates that H_0 is rejected and H_a is accepted which indicates that this research is accepted. However, the proportion of employee performance variables (Y) that are compatible with work discipline (X1) and communication (X2) is 70.1%, and the remaining 29.9% comes from other factors not included in this study.

Keywords: *Work Discipline; Communication, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa 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 Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam yang dengan tulus membimbing penulis selama penulisan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu dan pengetahuan dengan penulis;
6. Teristimewa untuk kedua orang tua dan seluruh keluarga tercinta yang telah mendoakan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi;
7. Janima Simanjuntak dan Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan semangat dan membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini;
8. Pimpinan PT Casco Sea Batam yang memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh karyawan PT Casco Sea Batam yang telah bersedia membantu penyelesaian skripsi ini dengan meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

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

Batam, 28 Juli 2023



Frisca Samosir



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar	11
2.1.1 Disiplin Kerja	11
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	11
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	12
2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja.....	13
2.1.2 Komunikasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi	14
2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Komunikasi.....	15
2.1.2.3 Indikator Komunikasi.....	15
2.1.3 Kinerja Karyawan	17
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	19
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Berpikir.....	22
2.4 Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Sifat Penelitian.....	24
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	24
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	24
3.3.2 Periode Penelitian	24

3.4 Populasi dan Sampel	25
3.4.1 Populasi	25
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel	25
3.5 Sumber Data	26
3.5.1 Data Primer	26
3.5.2 Data Sekunder	26
3.6 Metode Pengumpulan Data	26
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6.2 Alat Pengumpulan Data	27
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.7.1 Variabel Independen	27
3.7.2 Variabel Dependen	30
3.8 Metode Analisis Data	32
3.8.1 Analisis Deskriptif	33
3.8.2 Uji Kualitas Data	34
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	36
3.8.4 Uji Pengaruh	38
3.9 Uji Hipotesis	40
3.9.1 Uji T (Parsial)	40
3.9.2 Uji F (Simultan)	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	44
4.2.1. Profil Responden	44
4.3. Deskripsi Jawaban Responden	44
4.4. Analisis Data	44
4.4.1. Hasil Uji Validitas Data	44
4.4.2. Hasil Uji Realibilitas Data	44
4.4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	44
4.4.4. Hasil Uji Pengaruh	44
4.5. Hasil Uji Hipotesis	44
4.5.1. Hasil Uji T (Uji Parsial)	44
4.5.2. Hasil Uji F (Regresi Simultan)	44
4.6. Pembahasan	44
4.7. Implikasi Hasil Penelitian	44
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Simpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Bell Shaped Curve..... 36

Gambar 4. 1 Diagram Histogram..... 44

Gambar 4. 2 Diagram Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*..... 44

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Presentase Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Casco Batam pada Periode Januari Hingga Desember 2022.....	1
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Casco Batam.....	1
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3. 1 Periode Penelitian	25
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian.....	43
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	48
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian.....	55
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4. 2 Profil responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan	44
Tabel 4. 5 Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja.....	44
Tabel 4. 6 Skor Indikator Variabel Komunikasi Kerja	44
Tabel 4. 7 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	44
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	44
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Kerja	44
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4. 14 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	44
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	44
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	44
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	44
Tabel 4. 19 Hasil Uji T	44
Tabel 4. 20 Hasil Uji F	44

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	33
Rumus 3. 2 Cronbach's Alpha	35
Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda	38
Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi.....	39
Rumus 3. 5 Uji T	40
Rumus 3. 6 Uji F	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memerlukan pengaturan dan manajemen yang baik karena merupakan bagian penting dari organisasi lainnya. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik karena keberhasilan perusahaan bergantung pada faktor manusia, bukan hanya teknologi dan dana. Sumber daya manusia adalah modal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan yang semakin ketat telah memengaruhi seluruh sektor bisnis. Karena itu, peningkatan kualitas kerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Setiap pekerja di perusahaan harus melakukan ini. Perusahaan yang melakukan kinerja terbaik juga akan melakukan kinerja yang terbaik juga. Selain itu, kinerja adalah proses yang dilalui untuk mencapai suatu hasil kerja. Pernyataan ini didukung oleh (Pudjiati & Khabibah, 2020:111) yakni Karyawan yang produktif diperlukan untuk mencapai tujuan kinerja. Banyak cara yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka, yang juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan yang telah ditetapkan (Tamara *et al.*, 2021). Memahami dan memperhatikan dampak disiplin dan komunikasi pada kinerja adalah cara untuk mempertahankan kinerja.

Disiplin kerja penting untuk mendukung berfungsinya semua operasi organisasi secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pernyataan ini didukung oleh (Panggabean *et al.*, 2022:913) Dengan disiplin kerja, tugas dapat dilakukan dengan baik dan hasilnya akan optimal. Selain itu, disiplin juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karena tanpa disiplin kerja yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya. Disiplin adalah kunci kesuksesan organisasi yang mencapai tujuannya. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama ketika memotivasi karyawan untuk berdisiplin diri dalam melakukan pekerjaan secara individu dan kelompok. Karyawan dengan semangat tinggi merasa bahwa tujuan organisasi ikut serta berupaya agar usaha mereka diakui dan dihargai. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif.

Komunikasi adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja. Komunikasi efektif menghasilkan pemahaman yang lebih baik dan kegembiraan saat bekerja. Terkadang komunikasi buruk terjadi di organisasi. Selama proses pengembangan organisasi, sering terjadi kesalahan pemahaman dalam komunikasi dua arah antara tingkat atas dan bawah organisasi. Untuk mencapai keharmonisan di tempat kerja, organisasi membutuhkan komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Fitriano *et al.*, 2020:82) Kerja sama yang efektif membutuhkan komunikasi yang baik antara karyawan dan organisasi. Karyawan harus mampu berkomunikasi secara efektif dan didukung

oleh fasilitas atau peralatan yang memungkinkan komunikasi yang cepat, mudah, dan jelas. Oleh sebab itu, komunikasi dikatakan sebagai komponen paling perlu dari suatu perusahaan.

PT Casco Sea adalah salah satu perusahaan manufaktur yang ada di Kota Batam yang berfokus pada pembuatan sensor dan konektivitas dan menjadi pemasok penting produk komponen otomotif. Beralamat di Executive Industrial Park, di Kecamatan Batam Center, Kota Batam, Kepulauan Riau 29433, didirikan pada tanggal 3 Januari 2013. PT Casco Batam memiliki karyawan yang memiliki kualitas SDM yang tinggi. Jika kinerja karyawan meningkat, produksi perusahaan akan meningkat, tetapi karyawan PT Casco Batam belum memenuhi kinerja yang baik sejauh ini.

PT Casco Batam saat ini menghadapi masalah karena hasil produksinya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 1 Presentase Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Casco Batam pada Periode Januari Hingga Desember 2022

No	Bulan	Target yang ditetapkan Perusahaan (dalam unit)	Realisasi yang dicapai karyawan (dalam unit)	% (Persentase)
1	Januari	800.000	800.000	100
2	Februari	860.000	858.520	99,80
3	Maret	750.500	650.000	84,54
4	April	790.000	700.150	87,17
5	Mei	890.000	790.000	90,87
6	Juni	800.000	657.200	78,27

7	Juli	795.000	721.000	89,74
8	Agustus	825.500	808.500	97,90
9	September	840.000	699.200	79,86
10	Oktober	860.000	715.100	79,74
11	November	845.000	760.100	88,83
12	Desember	795.500	500.050	80,06

Sumber: PT Casco Batam

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian target perusahaan dari Januari hingga Desember 2022 lebih banyak tidak tercapai dibandingkan dengan yang tercapai; lebih tepatnya, pencapaian target tersebut dapat dianggap tidak merata atau berfluktuasi atau berubah setiap bulan. Di mana presentase pencapaian 100% pada bulan Januari turun sedikit menjadi 99,80% pada bulan Februari, terjadi penurunan lagi pada bulan Maret menjadi 84,54%, pada bulan April mengalami kenaikan yakni 87,17%, pada bulan Mei mengalami kenaikan lagi yakni 90,87%, kemudian mengalami penurunan menjadi 78,27% pada bulan Juni, pada bulan Juli mengalami kenaikan yakni 89,74%, kemudian mengalami kenaikan lagi pada bulan Agustus yakni 97,90%, pada bulan September mengalami penurunan yakni 79,86%, mengalami penurunan lagi di bulan Oktober yakni 79,74%, kemudian mengalami kenaikan lagi pada bulan November yakni 88,83%, serta mengalami penurunan lagi pada bulan Desember yakni 80,06%. Penurunan kinerja ini adalah akibat dari kurangnya disiplin kerja dan komunikasi yang tidak efektif.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Casco Batam

Bulan	Sakit	Izin	Alfa	Hadir	Jumlah Karyawan
Januari	2	3	1	144	150
Februari	0	2	5	143	150
Maret	1	3	6	140	150
April	3	3	4	140	150
Mei	1	6	6	137	150
Juni	0	5	3	142	150
Juli	1	6	7	138	150
Agustus	3	3	2	142	150
September	5	3	1	141	150
Oktober	7	2	8	133	150
November	7	1	6	136	150
Desember	5	7	10	128	150

Sumber: PT Casco Batam

Tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan selama 12 bulan dari bulan Januari sampai Desember tahun 2022. Ketidakhadiran ini ditandai dengan alasan sakit, izin, maupun alfa (tanpa keterangan). Jumlah karyawan yang tidak hadir mencapai nilai terkecil pada bulan Januari yakni dengan 6 orang. Namun terjadi kenaikan pada bulan selanjutnya yakni bulan Desember dengan ketidakhadiran 22 orang.

HRD PT Casco Batam mengatakan bahwa karyawan tidak hadir karena jenuh dengan tanggung jawab mereka. Penanda utama adalah ketidakhadiran karyawan. Karena jika karyawan tidak hadir, pasti ada pekerjaan yang belum selesai, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini bisa tertunda dan mengurangi jumlah produksi yang diharapkan hari itu juga. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki

aturan disiplin yang baik untuk memungkinkan pekerjaan berjalan lancar dan mencapai hasil yang optimal dan memuaskan, sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Manajemen waktu sangat penting untuk kedisiplinan karyawan karena jika seorang karyawan terlambat atau melanggar jadwal kerja, mereka akan menjadi tidak disiplin dan dapat mengurangi kualitas kerja dan produktivitas. Selain ketidakhadiran, penyebab lain kurangnya disiplin kerja ialah melakukan kegiatan lain disaat jam kerja dan bermain ponsel, serta kurang disiplinnya karyawan dalam berpakaian meskipun aturan pakaian telah ditetapkan. Meskipun instruksi, teguran, dan bahkan pemotongan gaji telah dilakukan, tidak ada hasil yang diharapkan dan tidak jera. Hilangnya disiplin kerja juga berakibat pada penurunan kedisiplinan dan secara langsung mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan itu sendiri.

Permasalahan komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga agar tidak ada kesalahpahaman selama proses bekerja. Setiap karyawan dengan karyawannya dan atasan dengan bawahannya harus berkomunikasi dengan baik satu sama lain agar tidak terjadi kesalahan. Jika terjadi kesalahpahaman dalam memberikan informasi, itu akan berdampak buruk terhadap perusahaan dan akan merugikan perusahaan. Atasan harus berkomunikasi dengan baik dengan karyawan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi

yang baik maka dapat mendorong para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja.

Permasalahan mengenai komunikasi pada PT Casco Batam adalah ketidaksepakatan pendapat yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara pimpinan dan staf mereka. Karena atasan merasa benar dengan alasan yang mungkin tidak dipahami oleh bawahannya, cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya. Kadang-kadang, atasan merasa telah memberikan umpan balik, atau feedback, kepada bawahannya, tetapi feedback tersebut tidak spesifik. Akibatnya, bawahan tidak mengerti apa yang harus dilakukan. Di PT Casco Batam, masih ada permasalahan komunikasi. Misalnya, supervisor memberi tahu leader shift pagi untuk tak menggunakan bahan baku dari supplier karena ada masalah di kualitas bahan baku. Supervisor kemudian memberi tahu leader shift pagi untuk memberi tahu leader shift sore, tetapi leader shift pagi tidak menyampaikan informasi tersebut, sehingga bahan baku tersebut di proses tidak sempurna dan harus diperbaiki serta tidak bisa dikirim.

Kinerja karyawan yang menurun juga disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan dan komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan, yang memungkinkan proses kerja menjadi lebih mudah. Karena penjelasan masalah sebelumnya, penulis terdorong untuk mencari dan melanjutkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Casco Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan pada penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Ketidaksiplinan kerja karyawan karena ketidakhadiran serta kurangnya ketegasan aturan dan alasan mangkir.
2. Karyawan kurang dalam melaksanakan aturan berpakaian yang telah di buat oleh perusahaan.
3. Kurangnya komunikasi antara karyawan dan atasan yang menyebabkan terjadinya kesalahan pemahaman karyawan.
4. Kurangnya kemampuan untuk berkomunikasi di lingkungan produksi yang menghambat kelancaran proses kerja
5. Pekerja tidak memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian ini tak menyimpang dari tujuan penulisan dan penyebaran pokok masalahnya, batasan-batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada 150 karyawan PT Casco Batam.
2. Penelitian ini berfokus pada tiga variable: disiplin, komunikasi dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini, berdasarkan batasan masalah yang telah disebutkan di atas, adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang disebutkan di atas, penulis dapat menyelidiki manfaat penelitian berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu mengembangkan teori tentang bagaimana disiplin dan komunikasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Sebagai cara untuk menerapkan pengetahuan yang dipelajari di perguruan tinggi. Ini juga memberi informasi tambahan tentang apa yang diketahui tentang disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini akan membantu perusahaan membuat keputusan dan menilai kebijakan yang berkaitan dengan disiplin dan komunikasi karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Menambahkan informasi dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, sehingga diharapkan bahwa tugas-tugas yang harus dilakukan hendaknya dilakukan dengan baik dan efisien.

Menurut (Attamimi *et al.*, 2022) disiplin kerja adalah sikap yang harus diterapkan dalam organisasi untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat melakukan tugasnya dengan lancar dan tertib serta secara sukarela mematuhi peraturan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Ichsan *et al.*, 2020) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Dengan kata lain, kebijakan disiplin akan bermanfaat bagi organisasi. Tanpa disiplin dan ancaman tindakan disiplin, organisasi akan sangat tidak efektif.

Menurut (Afandi & Bahri, 2020) disiplin kerja adalah meningkatkan kesadaran karyawannya untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan; ini harus dibentuk

melalui pendidikan formal dan non-formal, dan motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik..

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berarti mematuhi aturan saat ini dan menerima sanksi yang telah ditetapkan jika melanggarnya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Fitriano *et al.*, 2020) Factor-faktor berikut mempengaruhi disiplin kerja:

a. Besar kecilnya kompensasi

Karyawan menganggap kompensasi penting karena dapat menjadi tolak ukur untuk disiplin. Semua karyawan yang mengabdikan diri untuk perusahaan harus mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan usaha mereka.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Atasan berfungsi sebagai contoh dan inspirasi bagi karyawan karena karyawan akan melihat bagaimana pemimpin bisa menerapkan disiplin pada diri mereka sendiri.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika tidak ada aturan tertulis, disiplin tidak dapat terjadi. Dibandingkan dengan aturan lisan, karyawan akan mengikuti dan percaya aturan yang tertulis.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk tegas dan berani mengambil keputusan ketika karyawan melanggar disiplin.

- e. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Kedisiplinan bukan hanya tentang mengikuti peraturan. tercapainya prestasi, moral kerja yakni hasil dari kedisiplinan. Oleh karena itu, atasan harus memberi perhatian khusus kepada karyawannya untuk menciptakan kedisiplinan yang baik.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Nurjaya, 2021) disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa disiplin karyawan adalah dengan melihat seberapa sering mereka hadir. Semakin sering mereka hadir, semakin disiplin pekerja dalam pekerjaannya.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Tingkat karyawan yang sangat waspada terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaannya karena selalu berhati-hati dan teliti dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Untuk menghindari atau mencegah kecelakaan kerja, karyawan harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Bentuk kepatuhan yang mengikuti peraturan perusahaan.

5. Etika kerja

Dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan diharuskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang damai dan saling menghargai.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) Komunikasi merupakan suatu proses di mana orang berusaha untuk saling memahami sehingga bisa memahami suatu hal secara bersamaan. Semua tugas diharapkan dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditentukan melalui komunikasi yang baik dan lancar.

Menurut (Pudjiati & Khabibah, 2020) komunikasi adalah proses pemindahan ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Ini lebih dari sekedar kata-kata yang diucapkan dalam percakapan; ekspresi wajah, intonasi, dan titik putus juga diperlukan untuk transmisi data, tetapi juga tergantung pada kemampuan tertentu untuk berkomunikasi dengan baik.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) komunikasi kerja adalah suatu proses di mana seorang pimpinan menyampaikan ide-ide dan informasi, serta perintah dan petunjuk kerja, kepada karyawan atau para bawahannya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Elinda & Sitohang, 2022) komunikasi didefinisikan sebagai proses mengirim dan menerima berbagai pesan dalam struktur formal dan informal organisasi..

Dengan mempertimbangkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah fase pemindahan informasi di mana anggota dari berbagai bagian organisasi dan bidang yang berbeda dapat terhubung satu sama lain secara langsung atau melalui media.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut (Rangkuti *et al.*, 2019) terdapat factor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, yakni

1. Faktor dari pengirim atau komunikator yakni:
 - a. Kemampuan
 - b. Tingkah laku
 - c. Pengetahuan
 - d. Saluran yang digunakan

2. Faktor dari penerima yakni:
 - a. Keahlian
 - b. Perilaku
 - c. Pengetahuan
 - d. Media komunikasi

2.1.2.3 Indikator Komunikasi

Menurut (Nisa *et al.*, 2019) terdapat indicator komunikasi, yakni:

1. Ketangkapan
Pesan yang ditangkap dapat disampaikan dengan hati-hati sebelum disampaikan kepada orang yang menerimanya.
2. Kesenangan
Bisa menyenangkan bagi kedua belah pihak jika saat menyampaikan informasi, proses komunikasi berjalan dengan baik.
3. Dampak pada sikap
Apabila komunikasi dilakukan, perspektif ini mengacu pada emosi atau perasaan individu yang terkena dampak.
4. Relasi yang baik
Hubungan sesama karyawan yang dibangun akan lebih baik jika kita lebih banyak berbicara dengan orang lain atau dapat memperbaiki kesalahpahaman dengan berbicara dengan baik.

5. Tindakan

Jika kedua belah pihak mengambil tindakan setelah berkomunikasi, komunikasi tersebut dianggap efektif.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Pudjiati & Khabibah, 2020) Kinerja karyawan adalah suatu tingkat kemajuan yang dicapai oleh seorang karyawan sebagai hasil dari upaya untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaannya.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja merupakan hasil dari upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristiknya dan persepsinya terhadap peranannya dalam posisi tersebut.

Menurut (Muna & Isnowati, 2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan saat mengerjakan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut (Hartono, T, & Siagian, 2020) Kinerja ialah hasil yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pekerjaan individu karyawannya dengan menilai partisipasi karyawan dalam organisasi selama periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau karya yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Ichsan *et al.*, 2020) menguraikan berbagai faktor yang memberi pengaruh pada kinerja. Faktor motivasi dan kemampuan adalah dua faktor tersebut. Berikut penjelasannya:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan realitas (*knowledge + skill*) dan kemampuan potensi. Dengan kata lain, jika karyawan memiliki IQ yang lebih tinggi dari rata-rata, yaitu IQ 110–120, yakni mampu melakukan tugas harian dengan mudah dan mencapai kinerja yang diinginkan.

2. Faktor Motivasi

Bagaimana seseorang melihat situasi kerja dari sikap yang bisa membantu mencapai kinerja yang diinginkan.

2.1.3.3 Tujuan kinerja

Menurut (Ichsan *et al.*, 2020) Terdapat tujuan kinerja, yakni

1. Kemampuan tugas baru akan meningkatkan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran pengetahuan baru akan membantu pegawai dalam membuat keputusan tentang masalah yang rumit tentang tugas.

3. Kemahiran atau peningkatan sikap terhadap aktivitas kinerja dengan teman kerjanya.
4. Tujuan aktivitas memperbaiki kinerja.
5. Peningkatan perbaikan kualitas atau produksi.
6. Peningkatan perbaikan di waktu serta pengiriman.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Panggabean *et al.*, 2022), Terdapat indikator kinerja yang telah ditetapkan sebagai standar pengukuran adalah:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Hasil pekerjaan karyawan yang memuaskan bagi manajer digunakan sebagai standar perusahaan.
2. Inisiatif (*Initiative*)
Untuk meminimalkan kesalahan, kerjaan harus dilakukan secara mandiri dan dengan kesadaran diri.
3. Kecepatan (*Promptness*)
Menyesuaikan pekerjaan dengan waktu saat ini untuk menyelesaikannya dengan cepat, yang akan membantu menjadi lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
4. Kemampuan (*Capability*)
Karyawan harus memaksimalkan wawasan dan keterampilannya.

5. Komunikasi (*Communication*)

Bagaimana karyawan harus mampu berkomunikasi dengan pemimpin dan karyawan secara efektif untuk kepentingan bersama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Fitriano, <i>et al.</i> , 2020	Pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT National Super	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Elmanda & Nurdin, 2020	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dyandra Promosindo	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja Dan Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
3	Astuti <i>et al.</i> , 2021	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash & Credit Rantauprapat	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja Dan Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

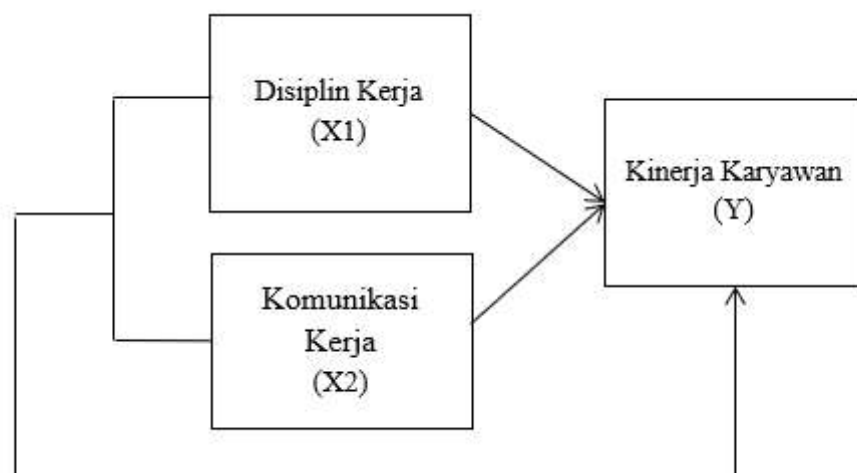
4	Fachrezi & Khair, 2020	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Analisis regresi linear berganda	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Elinda & Sitohang, 2022	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Adela Berkah Abadi Gresik)	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja Dan Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
6	Afandi & Bahri, 2020	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
7	Mayesti & Wasiman, 2023	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard	Analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

8	Tamara <i>et al.</i> , 2021 (Sinta 2)	<i>The Influence of Work Discipline, Communication, and Work Conflict on Employees Performance at PT Pratama Makmur Jaya Medan</i>	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
---	---------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

Sumber: (Fitriano, *et al.*, 2020), (Elmanda & Nurdin, 2020), (Astuti *et al.*, 2021), (Fachrezi & Khair, 2020), (Elinda & Sitohang, 2022), (Afandi & Bahri, 2020), (Mayesti & Wasiman, 2023), (Tamara *et al.*, 2021)

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran penelitian menjelaskan bagaimana variabel independen, yaitu disiplin kerja (x1), komunikasi (x2), dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (y), berhubungan satu sama lain.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap masalah penelitian.

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam
- H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam
- H3: Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan dengan menggunakan data angka untuk menganalisis detail tentang yang hendak diketahui (Sujarweni, 2018). Peneliti kemudian menggabungkan data dari temuan penelitian.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah pemrosesan pencarian informasi yang menganalisis detail tentang apa yang ingin diketahui dengan data angka (Sujarweni, 2018:35).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

PT Casco Batam terletak di Executive Industrial Park di Kecamatan Batam Center, Kota Batam, Kepulauan Riau 29433 yakni lokasi yang menjadi objek penelitian.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian dilaksanakan dari Maret 2023 hingga Agustus 2023, seperti yang ditunjukkan ditabel.

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Kegiatan	Tahun/Bulan/Minggu ke																			
	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	2023				2023				2023				2023				2023			
Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ajukan Judul																				
Pengembangan BAB I																				
Pengembangan BAB II																				
Pengembangan BAB III																				
Pengumpulan Informasi																				
Pengolahan Data																				
Hasil Penelitian																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah area umum dari seluruh subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan klasifikasi yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti (Sugiarto, 2017:134). 150 karyawan PT Casco Batam termasuk dalam populasi penelitian ini.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sejumlah populasi dan komponennya disebut sebagai sampel (Sugiarto, 2017:136). Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh untuk melakukan penelitian ini, yang berarti bahwa setiap anggota populasi, yang terdiri dari 150 orang, diambil sebagai sampel.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data yang diambil secara langsung dari sumbernya disebut data primer. Ini adalah data terbaru dan terkini yang dapat diperoleh melalui pengamatan, diskusi, wawancara, dan penyebaran kuesioner (Sugiarto, 2017:202). Untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini, kuesioner akan dibagikan kepada 150 responden, yaitu karyawan PT Casco Batam.

3.5.2 Data Sekunder

Data yang dikumpulkan peneliti dan tersedia disebut data sekunder. Sumber data sekunder dapat berupa buku, jurnal, laporan, dan sumber lainnya (Sugiarto, 2017: 202). Data HRD PT Casco Batam, seperti data absensi dan pencapaian target produksi, digunakan untuk penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Salah satu tugas penelitian yang paling penting adalah pengumpulan data. Selama proses pengumpulan data, peneliti harus memastikan bahwa data yang diperoleh tetap valid dan realistis. (Sugiarto, 2017: 177). Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada 150 pekerja PT Casco Batam.

3.6.2 Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebarakan melalui angket digunakan untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data ini secara langsung menggunakan pertanyaan tertulis kepada responden. Skala Likert digunakan untuk mengevaluasi pendapat, sikap, dan pandangan individu atau sekelompok individu tentang fenomena sosial. Skor yang diberikan untuk setiap pernyataan yang diberikan (Sugiyono, 2018).

Tabel 3. 2 Skala Likert

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

Sumber: (Sugiono, 2018)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik atau nilai seseorang, objek, atau kegiatan yang mengalami perubahan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018: 68). Variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen, juga disebut sebagai variabel kausa, antecedent, atau stimulus, berfungsi sebagai faktor yang memengaruhi atau bertanggung jawab atas

pembentukan variabel terikat, yang juga dikenal sebagai variabel dependen, dan memiliki efek yang dapat berupa positif atau negatif (Sugiarto, 2017: 78). Disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) adalah variabel independen dalam penelitian ini.

3.7.1.1 Disiplin Kerja

Menurut (Afandi & Bahri, 2020) disiplin kerja adalah meningkatkan kesadaran karyawannya untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan; ini harus dibentuk melalui pendidikan formal dan non-formal, dan motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Menurut (Nurjaya, 2021) disiplin kerja memiliki indikator yakni:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu cara untuk mengukur kedisiplinan karyawan adalah dengan melihat seberapa sering pekerja hadir. Semakin sering hadir, semakin disiplin karyawan tersebut.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Tingkat karyawan yang sangat waspada terhadap diri mereka sendiri dan pekerjaannya sepanjang waktu.

3. Ketaatan pada standar kerja

Untuk menghindari atau mencegah kecelakaan kerja, karyawan harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Bentuk kepatuhan yang mengikuti peraturan perusahaan.

5. Etika kerja

Dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan diharuskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang damai dan saling menghargai.

3.7.1.2 Komunikasi Kerja

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) Komunikasi merupakan suatu proses di mana orang berusaha untuk saling memahami sehingga mereka memiliki pemahaman yang sama tentang sesuatu. Dengan komunikasi yang baik dan lancar, tujuan perusahaan dapat dicapai. Menurut (Nisa et al., 2019) terdapat indikator komunikasi, yakni

1. Ketangkapan, ialah Pesan yang ditangkap dapat disampaikan dengan hati-hati sebelum disampaikan kepada orang yang menerimanya.
2. Kesenangan, Bisa menyenangkan bagi kedua belah pihak jika Saat menyampaikan informasi, proses komunikasi berjalan dengan baik.
3. Dampak pada sikap, Apabila komunikasi dilakukan, perspektif ini mengacu pada perasaan atau emosi setiap individu yang terkena dampaknya.
4. Relasi yang baik, Hubungan yang dibangun antara karyawan satu sama lain akan lebih baik jika kita lebih banyak berbicara dengan orang lain atau dapat memperbaiki kesalahpahaman dengan berbicara dengan baik.

5. Tindakan, Jika kedua belah pihak mengambil tindakan setelah berkomunikasi, komunikasi tersebut dianggap efektif.

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah hasil dari variabel bebas (independen). Variabel dependen juga disebut sebagai variabel kriteria, output, dan konsekuen. Karena itu, variabel dependen disebut sebagai variabel terikat (Sugiarto, 2017). Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam studi ini.

3.7.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Pudjiati & Khabibah, 2020) Kinerja karyawan merupakan tingkat kemajuan yang dicapai oleh seorang karyawan sebagai hasil dari upaya mereka untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaannya. Menurut (Panggabean *et al.*, 2022), Terdapat indikator kinerja yang telah ditetapkan sebagai standar pengukuran adalah:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Hasil pekerjaan karyawan yang memuaskan bagi manajer digunakan sebagai standar perusahaan.

2. Inisiatif (Initiative)

Untuk meminimalkan kesalahan, kerjaan harus dilakukan secara mandiri dan dengan kesadaran diri.

3. Kecepatan (Promptness)

Menyesuaikan pekerjaan dengan waktu saat ini untuk menyelesaikannya dengan cepat, yang akan membantu menjadi lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

4. Kemampuan (Capability)

Karyawan harus memaksimalkan wawasan dan keterampilannya.

5. Komunikasi (Communication)

Bagaimana karyawan harus mampu berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja untuk kepentingan bersama.

Tabel 3. 3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Menurut (Afandi & Bahri, 2020) Disiplin kerja berarti meningkatkan kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ini harus dibentuk melalui pendidikan formal dan non-formal, dan motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja	Likert
Komunikasi Kerja (X2)	Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020) Komunikasi adalah proses upaya untuk memahami satu sama lain agar masing-masing memiliki pemahaman yang sama tentang sesuatu.	1. Ketangkapan 2. Kesenangan 3. Dampak pada sikap 4. Relasi yang baik 5. Tindakan	Likert

	dengan komunikasi yang lancar dan efektif, semua tugas dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.		
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Pudjiati & Khabibah, 2020) Kinerja karyawan adalah tingkat kemajuan yang dicapai oleh seorang karyawan sebagai hasil dari upaya guna untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan yang dilakukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Pekerjaan <i>(Quality of Work)</i> 2. Inisiatif <i>(Initiative)</i> 3. Kecepatan <i>(Promptness)</i> 4. Kemampuan <i>(Capability)</i> 5. Komunikasi <i>(Communication)</i> 	Likert

3.8 Metode Analisis Data

Dengan mengumpulkan, memverifikasi, dan menafsirkan data, analisis data membuat fenomena memiliki nilai akademis, sosial, dan ilmiah (Sugiarto, 2017: 258). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode ini mengumpulkan data dari setiap responden sesuai dengan sampel peneliti. Selanjutnya, data dianalisis dan diolah sesuai dengan teknik yang digunakan. Penelitian ini juga mengolah data menggunakan Statistical Package for Social Sciences

(SPSS) versi 25 untuk memastikan bahwa tidak ada pengaruh atau interaksi antara variabel.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Setelah data dikumpulkan, analisis deskriptif dilakukan untuk mengolah data dan kemudian memberikan gambaran dan deskripsi (Sugiarto, 2017: 270). Analisis deskriptif digunakan dalam kasus di mana peneliti hanya memberikan penjelasan tentang data sampel dan tidak membuat kesimpulan tentang populasi mana yang dapat digunakan sebagai sampel.

Studi ini menganalisis data berdasarkan hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada 150 orang di PT Casco Batam. Analisis deksriptif akan digunakan untuk memproses hasil dari jawaban responden. Dalam penelitian, skor analisis deskriptif dikategorikan:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3. 1 Rentang Skala

Sumber: (Alhudhori & Aldino, 2017)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban per item

Bersumber dari rumus, rentang skala dihitung seperti berikut:

1. Skor terendah dihitung dengan mengalikan skala sampel terendah x jumlah sampel, misalnya $1 \times 150 = 150$
2. Skor tertinggi dihitung dengan mengalikan berat sampel tertinggi x jumlah sampel, misalnya $5 \times 150 = 750$

Selanjutnya, metode berikut digunakan untuk mengumpulkan kategori skor untuk analisis deskriptif:

$$RS = \frac{150 (5-1)}{5} = 120$$

Tabel 3. 4 Rentang Skala

Rentang Kategori/Skala Kategori	Kriteria
150-270	Sangat Tidak Baik
271-391	Tidak Baik
392-512	Cukup Baik
513-633	Baik
634-754	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk penentuan apakah kuesioner itu sah. Jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dapat mencapai tujuan yang dimaksudkan, kuesioner dianggap sah. Untuk melakukan uji signifikansi, nilai r hitung, yang merupakan nilai koreksi item-korelasi total pada output Cronbach alpha, dibandingkan dengan nilai r tabel. (Sujarweni, 2018)

Jika hasil r hitung lebih besar dari r tabel, maka item pertanyaan tersebut valid.

Jika hasil r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item pertanyaan tersebut tidak valid

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data melibatkan dengan memberikan pengukuran kepada individu yang sama dalam jangka waktu yang singkat untuk mengevaluasi seberapa konsisten hasilnya (Sugiarto, 2017: 208). Dalam penelitian ini, metode Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas. Besar angka reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus ini:

$$C\sigma = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Rumus 3. 2 Cronbach's Alpha

Sumber: (Sugiarto, 2017)

Keterangan:

$C\sigma$ = Nilai realibilitas instrumen

K = Banyaknya pernyataan yang berbeda

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variasi

$\sum \sigma t^2$ = Varians total

Suatu data dikatakan reliabel, apabila:

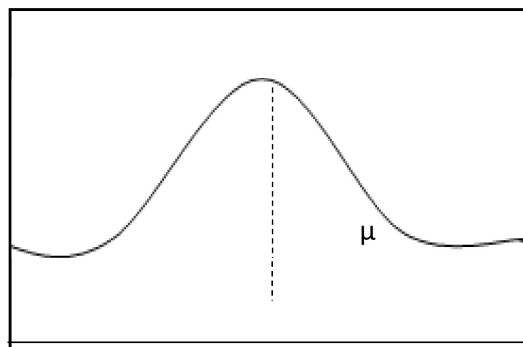
1. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai r hitung lebih kecil t tabel dinyatakan tidak reliabel.

Untuk kriteria lain yang menentukan reliabilitas data, item pernyataan dikatakan reliabel jika nilai alpha cronbach atau koefisien alpha lebih dari 0,60, dan jika koefisien alpha kurang dari 0,60, item pernyataan dikatakan tak reliabel (Sugiarto, 2017: 212).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji setiap variabel untuk mengetahui apakah nilai dari data yang diperkirakan sama dengan nilai yang dihasilkan berdistribusi normal, hampir normal, atau sama sekali tidak normal (Sugiyono, 2019: 61). Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau hampir normal. Suatu kurva akan dibentuk oleh nilai residu berdistribusi normal; kurva ini akan digambarkan sebagai lonceng (*bell-shaped curve*), digambarkan seperti dibawah ini.



Gambar 3. 1 Bell Shaped Curve

Sumber: (Sugiarto, 2017)

Selain menggunakan kurva berbentuk bell untuk menguji normalitas Untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal, peneliti

juga memakai uji normal p-plot regression standardized dan uji Kolmogorov smirnov. Dalam uji normal p-plot regression standardized, data dianggap berdistribusi normal jika titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan bergerak mengikuti arah garis diagonal. Menurut Uji Kolmogorov-Smirnov, kriteria berikut berlaku untuk data berdistribusi normal dan tidak normal (Sugiarto, 2017: 355):

1. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikan uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$.
2. Data yang tidak berdistribusi normal ditunjukkan dengan angka signifikan Uji Kolmogorov-Smirnov Sig. $< 0,05$.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Persamaan tidak boleh memiliki variabel bebas yang memiliki korelasi, hubungan sempurna, atau hampir sempurna. Jika pada model persamaan tersebut terjadi semua multikolinearitas, itu berarti ada korelasi antara sesama variabel bebasnya. Oleh karena itu, jika nilai variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak lebih dari 0,1 (Sugiarto, 2017: 87).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Salah satu masalah dengan model uji heteroskedastisitas adalah bahwa ada variabel pada variabel dalam berbagai bentuk. Dengan demikian, residual dan varian yang berbeda. Dalam pengujian ini, heteroskedastisitas terjadi jika pola tertentu muncul, seperti pola titik yang sudah ada, Namun, heteroskedastisitas tidak terjadi

dalam kasus di mana polanya jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada Y (Sujarweni, 2018). Metode Gleyser digunakan untuk mengevaluasi penelitian. Jika nilai signifikan variabel independen lebih dari 0,05, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regensi Linear Berganda

Dengan menggunakan rumus statistik atau model matematis, analisis regresi linear berganda berguna untuk menemukan hubungan sebab akibat dengan menentukan variabel dependen Y dan menafsirkan nilai-nilai yang terkait dengan variabel independen X (Sujarweni, 2019: 127).

Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda

$$Y^1 = a + b_{X_1} + b_{2X_2} + b_{3X_3} + \dots + b_{X_n}X_n$$

Sumber: (Sujarweni, 2019: 127)

Keterangan:

Y = Keputusan pembelian

A = Nilai konstanta

B = Nilai koefisien regresi

X1 = Variabel independen 1

X2 = Variabel independen 2

X3 = Variabel independen 3

Xn = Variabel independen ke-n

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Untuk mengetahui seberapa jauh, koefisien determinasi (R²) digunakan. Kemampuan variabel-variabel dependen: Nilai koefisien determinasi (R²) berkisar antara nol dan satu, yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen jika koefisien determinasi sama dengan nol. Sebaliknya, jika koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen mempengaruhi (Sujarweni, 2018). Analisis koefisien determinasi menggunakan rumus berikut:

Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi

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

Sumber: (Sujarweni, 2018)

Keterangan:

R² = Koefisien Determinasi

rx_{y1} = Korelasi variabel x1 dengan y

rx_{y2} = Korelasi variabel x2 dengan y

rx_{1x2} = Korelasi variabel x1 dengan variabel x2

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Parsial)

Untuk menentukan apakah model regresi variabel bebas secara parsial berdampak signifikan pada variabel terikat, uji T digunakan (Sujarweni, 2018). Rumus uji hipotesis:

Rumus 3. 5 Uji T

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

Sumber: (Sujarweni, 2018: 123)

Keterangan:

t = Nilai thitung dikonsultasikan dengan ttabel

r = Ada korelasi parsial

n = Jumlah sampel

Kriteria yang digunakan untuk menghasilkan hasil pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau memiliki nilai signifikan dibawah 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau memiliki nilai signifikan diatas 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersamaan (Sujarweni, 2018: 137). F_{hitung} dapat dicari dengan rumus:

Rumus 3. 6 Uji F

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k + 1)}$$

Sumber: (Sujarweni, 2018: 137)

Keterangan:

R = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Kriteria uji F adalah:

1. H_0 ditolak dan H_1 diterima jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai signifikan kurang dari 0,05.
2. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05.