

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SEKOLAH BODHI DHARMA**

SKRIPSI



**Oleh:
Tomy Putra Mandala
170910042**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SEKOLAH BODHI DHARMA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Tomy Putra Mandala
170910042**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Tomy Putra Mandala
NPM/NIP : 170910042
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH BODHI DHARMA

Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara

pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur

saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

siapapun

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

Batam, 29 Januari. 2021



Tomy Putra Mandala
170910042

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SEKOLAH BODHI DHARMA**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Tomy Putra Mandala
170910042**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 29 Januari 2021



**Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan jaman dan kemajuan, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia yang didaya gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal yang ada dalam setiap individu. Disiplin, fasilitas dan komunikasi merupakan faktor utama yang harus di perhatikan di tengah persaingan yang semakin ketat. Tujuan dari penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada sekolah Bodhi Dharma dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yakni pengambilan data diambil sama dengan populasi yaitu sebanyak 101 responden yang disebar menggunakan kuesioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan (uji t) dan (uji F) dengan menggunakan software program SPSS versi 25. Hasil Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah variabel disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi berpengaruh 28.7% terhadap kinerja karyawan. Dari uji t dan uji f, maka bisa disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja; Fasilitas; Komunikasi; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Along with the times and progress, humans are required to be able to have quality skills to meet a better standard of living. Therefore, human resources that are utilized effectively and efficiently will be beneficial to support a sustainable economy. The problem now is how to create human resources that can produce optimal productivity in each individual. Discipline, facilities and communication are the main factors that must be considered in the midst of increasingly fierce competition. The purpose of this study is how much influence the work discipline, facilities and communication have on employee performance at Bodhi Dharma School. The sampling technique uses saturated sampling, namely data collection is taken equal to the population of 101 respondents who are distributed using a questionnaire. Test data quality in this study using validity and reliability tests, classical assumptions and influence tests. In this study using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R²), while testing the hypothesis in this study using the (t test) and (F test) using the software program SPSS version 25. The coefficient of determination (R²) obtained is variable work discipline, facilities and communication affect 28.7% on employee performance. From the t test and f test, it can be concluded that partially work discipline, facilities and communication have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work discipline; Facilities; Communication; Employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen 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 Dr. Hendri Herman, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Bapak David Humala Sitorus, S.E.,M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
7. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
11. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

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

Batam, 29 Januari 2021



Tomy Putra Mandala

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
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	11
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.6.1. Manfaat Teoritis	12
1.6.2. Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Kajian Teori	14
2.1.1. Disiplin Kerja	14
2.1.2. Fasilitas	18
2.1.3. Komunikasi	21
2.1.4. Kinerja Karyawan	23
2.2. Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Pemikiran.....	28
2.3.1. Hubungan Variabel Disiplin Kerja (X1) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	28
2.3.2. Hubungan Variabel Fasilitas (X2) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	28
2.3.3. Hubungan Variabel Komunikasi (X3) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	29
2.3.4. Hubungan Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Fasilitas (X2) Dan Variabel Komunikasi (X3) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	29
2.4. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Desain Penelitian.....	31
3.2. Operasional Variabel.....	32
3.2.1. Variabel Independen	32
3.2.2. Variabel Dependen.....	34
3.3. Populasi dan Sampel	35

3.3.1. Populasi.....	35
3.3.2. Sampel.....	36
3.4. Sumber Data.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6. Metode Analisis Data.....	37
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif	37
3.6.2. Uji Kualitas Data.....	38
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	40
3.6.4. Uji Pengaruh	42
3.6.5. Uji Hipotesis	44
3.7. Lokasi dan Periode Penelitian.....	46
3.7.1. Lokasi Penelitian.....	46
3.7.2. Periode Penelitian.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Identifikasi Responden.....	48
4.1.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.1.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.1.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.1.4. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
4.2. Hasil Penelitian	51
4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif	51
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)	51
4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas (X2).....	52
4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi (X3)	53
4.2.5. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
4.3. Hasil Pengujian Kualitas Data	56
4.3.1. Analisis Pengujian Validitas Instrumen	56
4.3.2. Analisis Pengujian Reliabilitas Instrumen	58
4.3.3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	61
4.3.4. Hasil Pengujian Pengaruh	66
4.3.5. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	68
4.3.6. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1. Simpulan	74
5.2. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Uji Normalitas Dengan Histogram	62
Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan Diagram Normal P-P Plot	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020	4
Tabel 1.2 Data Jam Kerja Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020.....	5
Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020	6
Tabel 1.4 Data Kerusakan Fasilitas Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020	7
Tabel 1.5 Data Penilaian Kinerja Karyawan Sekolah Bodhi Dharma Periode Bulan Juli – Juni 2019 - 2020	9
Tabel 1.6 Data Komponen Penilaian Kinerja Karyawan Sekolah Bodhi Dharma	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 3.3 <i>Range</i> Validitas	39
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 4.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	51
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin kerja.....	52
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Fasilitas	53
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Komunikasi	54
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Fasilitas (X2)	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.14 Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	59
Tabel 4.15 Reliabilitas Variabel Fasilitas (X2)	60
Tabel 4.16 Reliabilitas Variabel Komunikasi (X3).....	60
Tabel 4.17 Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 4.18 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	64
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.21 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	68
Tabel 4.23 Hasil Uji T	69
Tabel 4.24 Hasil Uji F	70

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 <i>Pearson Product Moment</i>	39
Rumus 3.2 <i>Cronbach's Alpha</i>	40
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda	43
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi R.....	43
Rumus 3.5 Uji t	44
Rumus 3.6 Uji F	46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di beberapa bidang, terutama dalam organisasi kehidupan, faktor manusia adalah sumber dari masalah utama yang selalu muncul di dalamnya pada saat kegiatan organisasi. Organisasi ini adalah sebuah wadah atau tempat pengumpulan orang untuk bekerja, mengontrol, dan membimbing secara rasional dan sistematis untuk menggunakan sumber daya yang muncul untuk mencapai tujuan tertentu yang dilaksanakan secara sistematis, wajar dan terkontrol (Nunung, 2020 : 14). Organisasi dapat juga dimaksud sebagai perusahaan, dimana perusahaan juga memiliki tujuan yang akan dicapai.

Pada dasarnya perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia, faktor-faktor tersebut mempunyai potensi tugas dan model pengawasan bagi pimpinan dan karyawan, yang merupakan perwujudan pencapaian organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber memiliki fungsi dalam perusahaan. Kegiatan manajemen pada suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dikarenakan adanya pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan dengan yang baik. Dalam hal ini, disiplin kerja ialah kondisi yang menjadi pelaksanaan tugas yang didasari oleh peraturan yang ada di perusahaan agar dapat mengoptimalkan pekerjaan karyawan. Bahri & Kamse (2018 : 1010) berpendapat bahwa disiplin karyawan ialah beberapa hal yang harus difokuskan untuk tujuan organisasi secara baik. Razak & Ramlan (2018 : 1010) menyatakan disiplin kerja ialah tindakan yang diadopsi oleh manajer

untuk menegakkan pedoman dan peraturan: dapat dikatakan bahwa peraturan orang tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara teratur, tertib dan lancar. Disiplin kerja karyawan sangat penting untuk implementasi tujuan agensi organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi agensi untuk mendapatkan hasil terbaik (Suryantika & Wibawa, 2020:1010–1011).

Oleh karena itu, disiplin kerja harus ditumbuh kembangkan agar dapat memunculkan ketertiban pada pelaksanaan tugas. Jika tidak ada kedisiplinan pada pekerjaan maka dapat terjadi hal – hal buruk yang membuat perusahaan tersebut tidak dapat mencapai apa yang diinginkan. Disiplin kerja juga membutuhkan tanggung jawab yang tinggi dari masing-masing karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memberikan informasi yang jelas pada aturan yang telah diberlakukan. Selain daripada disiplin kerja hal lain seperti fasilitas juga merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja karyawan.

Pada perusahaan fasilitas juga menjadi faktor penting untuk mencapainya suatu tujuan dalam perusahaan. Fasilitas merupakan perlengkapan yang perlu dipenuhi agar tidak menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan. Untuk itu, fasilitas yang kurang sering membuat suatu pekerjaan menjadi lambat bahkan tidak selesai pekerjaan yang sudah ditargetkan. Fasilitas sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan. Selain fasilitas yang diperlukan komunikasi juga menjadi salah satu kepentingan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam manajemen sering mengalami ketidakefektifan dalam berkomunikasi dimana komunikasi yang dilakukan oleh karyawan tidak sesuai dengan arahan

pimpinan dan sesama rekan kerja (Christy, 2019:1). Komunikasi ialah proses pengiriman dan menerima sebuah informasi antar beberapa orang dengan tujuan dapat memberikan efek yang baik atau menyebabkan efek yang tertentu.

Dalam pengelolaan organisasi agar mencapai tujuan yang disepakati diperlukan kinerja karyawan yang baik serta ketepatan waktu atau disebut disiplin. kemudian fasilitas yang ada dalam perusahaan tersebut, dan komunikasi. Disiplin karyawan, fasilitas dan komunikasi merupakan faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja karyawan. Istilah kinerja karyawan telah banyak digunakan oleh para ahli pada penelitian bidang ilmu sumber daya manusia disamping juga banyak digunakan oleh para praktisi dalam pengambilan keputusan organisasi. Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, 2020:1–2).

Dalam organisasi sekolah terdapat masalah yang perlu menjadi perhatian untuk diselesaikan. Masalahnya adalah bahwa sumber daya manusia di mana mereka memainkan peran penting, mengingat tujuan organisasi sekolah untuk mendidik dan menghasilkan lulusan berkualitas, memiliki disiplin yang baik sehingga seorang karyawan membutuhkan serangkaian persyaratan, termasuk keterampilan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan peserta didik, memiliki jiwa yang kreatif dan produktif, memiliki etika kerja dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan pengembangan berkelanjutan. Namun,

dalam implementasinya penuh dengan keterbatasan kelembagaan. Beberapa masalah ini berputar di sekitar tingkat kesejahteraan karyawan yang tidak memadai, dalam pekerjaan etis dan komitmen organisasi karyawan.

Sekolah Bodhi Dharma ialah salah satu sekolah buddhis yang ada di Kota Batam yang berdiri sejak 05 Januari 2005. Sekolah Bodhi Dharma dimulai dari jenjang PG, TK, SD, SMP, dan SMA. Dalam dunia pendidikan, sekolah berpengaruh dalam mengembangkan peserta didik pada ilmu pengetahuan, wawasan, dan karakter oleh pendidik atau guru sekolah yang mengajar dan membimbingnya. Dalam sekolah juga diperlukan tenaga kependidikan seperti bagian tata usaha, kebersihan, *maintenance*, dan keamanan agar terciptanya kenyamanan dan keamanan disaat melakukan proses belajar mengajar. Pendidik serta tenaga kependidikan di Sekolah Bodhi Dharma pada penelitian ini akan disebut sebagai karyawan sekolah. Karyawan sekolah sangat berpengaruh penting bagi pelaksanaan pembelajaran di Sekolah Bodhi Dharma terutama berkaitan dengan waktu, yaitu disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja pada karyawan Sekolah Bodhi Dharma masih kurang, hal ini dapat dilihat berapa banyak karyawan yang mengalami keterlambatan dalam absensi kehadiran.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020

PERIODE	KETERANGAN POSISI	JUMLAH
April – Juni	Pendidik	80
	Tenaga Kependidikan	26
	Total	106
Juli – September	Pendidik	77
	Tenaga Kependidikan	24
	Total	101

Sumber: Koordinator Sekolah (2020)

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa pada periode April – Juni berjumlah 106 karyawan dan periode Juli – September mengalami penurunan menjadi 101 karyawan dikarenakan adanya pengurangan karyawan akibat pembelajaran dalam jaringan (daring). Untuk itu, data jumlah karyawan yang akan dijadikan penelitian sebanyak 101 karyawan. Kemudian dibawah ini terdapat tabel 1.2 yang menjelaskan jam kerja karyawan Sekolah Bodhi Dharma.

Tabel 1.2 Data Jam Kerja Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020

Hari Kerja	Keterangan Posisi		Jam Kerja
Senin s/d Jumat	Pendidik	Kepala sekolah & Guru	08.00 – 15.00 Wib
Senin s/d Jumat	Kependidikan	Tata Usaha	08.00 – 15.00 Wib
		Kebersihan	08.00 – 15.30 Wib
		Maintenance	08.00 – 15.30 Wib
Senin s/d Minggu		Kebun	08.00 – 17.00 Wib
		Keamanan	07.00 – 15.00 Wib
			15.00 – 23.00 Wib
			23.00 – 07.00 Wib

Sumber: Sekolah Bodhi Dharma (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 yang menjelaskan data jam kerja karyawan Sekolah Bodhi Dharma terdapat perbedaan waktu pada bagian keamanan yang memiliki jadwal *shift* dan jam masuk kerja yang lebih awal 1 jam dibandingkan bagian lainnya. Kemudian untuk jam pulang juga memiliki perbedaan antara bagian pendidik dan kependidikan. Dengan adanya data jam kerja tersebut kita dapat melihat tingkat kedisiplinan pada karyawan Sekolah Bodhi Dharma. Berikut ialah tingkat kedisiplinan karyawan Sekolah Bodhi Dharma.

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat (karyawan)	Persentase
April	106	20	18,87%
Mei		5	4,72%
Juni		0	0%
Juli	101	28	27,72%
Agustus		52	51,49%
September		88	87,13%

Sumber: Koordinator Sekolah (2020)

Dari tabel 1.3 diatas menunjukkan keterlambatan karyawan sekolah pada periode April – Juni mengalami penurunan hingga 0% dikarenakan bulan Juni kegiatan proses belajar mengajar sudah selesai dan ada liburan semester. Kemudian pada periode Juli – September mengalami peningkatan keterlambatan hingga 87,13%. Kenaikan tersebut dikarenakan adanya perbedaan sistem pembelajaran di sekolah. Sistem pembelajaran yang biasa dilakukan dengan cara tatap muka langsung berubah menjadi pembelajaran dalam jaringan (daring) dimana peserta didik belajar di rumah masing – masing tanpa harus berangkat ke sekolah.

Pada tabel 1.3 ini, karyawan sekolah yang mengalami keterlambatan akan sangat mengganggu proses belajar mengajar karena tidak dapat mengerjakan sesuatu dengan tenang dan santai. Kemudian akan membuat peserta didik menjadi tidak disiplin dikarenakan melihat gurunya yang selalu terlambat baik itu masuk kerja ataupun masuk kelas. Dengan keterlambatan dapat membuat kinerja karyawan Sekolah Bodhi Dharma menjadi kurang baik.

Selain disiplin kerja, fasilitas yang ada di Sekolah Bodhi Dharma juga

akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan sekolah. Sekolah Bodhi Dharma merupakan sekolah yang masih dalam tahap pembangunan, sehingga dari segi bangunan Sekolah Bodhi Dharma belum sempurna. Selain bangunan belum selesai bahkan mengalami kebocoran dari bagian atas gedung menjadi kendala saat bekerja serta ada beberapa barang yang juga perlu diperbaiki dan diganti agar dapat memperlancar proses bekerja. Adapun data fasilitas yang mengalami kerusakan yaitu :

Tabel 1.4 Data Kerusakan Fasilitas Sekolah Bodhi Dharma Periode April Sampai Dengan September 2020

No	Nama Barang	Keterangan	Jumlah	Jumlah Kerusakan	Persentase
1	Pintu	Kerusakan pada bagian pintu	140	28	20,00%
2	Kursi	Kerusakan pada bagian kursi	1700	154	9,06%
3	Meja	Kerusakan pada bagian meja	1700	122	7,17%
4	Papan Tulis	Kerusakan pada bagian papan tulisan	50	6	12,00%
5	AC	Kerusakan AC yang menyebabkan kurang dingin ruangan	130	58	44.62%
6	Kipas	Kerusakan pada bagian kipas	130	10	7,69%
7	Loker	Kerusakan pada bagian loker	150	22	14,67%
8	Wifi	Kurang lancarnya jaringan	1	1	100,00%
9	Printer	Kerusakan pada bagian printer	28	8	28,57%

10	Komputer	Kerusakan pada bagian computer	101	5	45,45%
11	Genset	Kerusakan pada bagian genset	1	1	100,00%
12	Pompa air	Kerusakan pada bagian pompa air	4	2	50,00%

Sumber: Bagian *Maintenance* Sekolah (2020)

Dari data tabel 1.4 barang – barang tersebut sangat mengganggu proses bekerjanya karyawan sekolah. Dengan contoh genset yang rusak tidak diperbaiki akan mengganggu di saat terjadinya pemadaman listrik, sehingga bagian administrasi tidak dapat mengerjakan laporan ataupun administrasi lainnya. Kemudian seperti printer yang rusak dan tidak diperbaiki dalam jangka waktu yang cepat akan mengganggu guru – guru yang ingin melakukan percetakan soal ujian ataupun percetakan raport. Walaupun printer yang tersedia tidak hanya satu, tetapi akan memperlambat percetakan karena banyak yang menggunakan. Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwasannya fasilitas yang ada di Sekolah Bodhi Dharma masih kurang, sehingga menyebabkan kinerja karyawan sekolah yang kurang baik.

Sekolah Bodhi Dharma juga sering mengalami kesalahan dalam komunikasi antara karyawan dengan atasan ataupun karyawan dengan karyawan. Ketika pelaksanaan rapat membahas sebuah kegiatan yang akan dilaksanakan pada tanggal yang ditentukan pada waktu rapat nantinya akan merubah tanpa disampaikan terlebih dahulu pada tim rapat sebelumnya, sehingga yang mengetahui perubahannya hanyalah beberapa orang. Kemudian antar karyawan juga kurang mau bertanya jika ada tugas yang diberikan secara berkelompok, satu dengan lainnya kurang mau saling bertanya mengenai tugas

apa yang harus dikerjakan. Dengan komunikasi seperti ini tentunya karyawan Sekolah Bodhi Dharma akan sulit memperoleh kinerja karyawan yang baik.

Dari penjelasan mengenai komunikasi yang menjadi hal penting dalam memperoleh kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan sendiri ialah sebuah prestasi atau hasil kerja yang telah dijalankan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sekolah Bodhi Dharma memiliki data untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan tersebut. Data tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel 1,5 yang ada dibawah ini:

Tabel 1.5 Data Penilaian Kinerja Karyawan Sekolah Bodhi Dharma Periode Bulan Juli – Juni 2019 - 2020

PERIODE	UNIT SEKOLAH	JUMLAH KARYAWAN	NILAI RATA - RATA	NILAI
JULI - JUNI	PG/TK	20	4.323	B+
	SD	37	3.687	B-
	SMP	22	4.125	B
	SMA	22	4.024	B
TOTAL		101	4.039,75	B

Sumber: Sekolah Bodhi Dharma (2020)

Pada tabel 1.5 menjelaskan bahwa tingkat kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma masih di nilai B pada periode Juli – Juni Tahun 2019 - 2020. Dalam tabel 1.5 yang terlihat dimana pada unit SD memiliki kinerja yang paling rendah dan unit lain juga hampir setara. Pada penilaian tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan Sekolah Bodhi Dharma belum terlalu baik dikarenakan belum ada yang diposisi nilai A, sehingga diperlukan perbaikan yang dapat meningkatkan penilaian pada kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan yang dimaksud memiliki komponen nilai yang

akan diberikan oleh pimpinan untuk menentukan seperti apa kinerja yang telah dilakukan terhadap Sekolah Bodhi Dharma. Adapun rentang nilai yang akan dijelaskan dari tabel 1.6 dibawah ini:

Tabel 1.6 Data Komponen Penilaian Kinerja Karyawan Sekolah Bodhi Dharma

KOMPONEN NILAI (SKOR)		
No	Rentang Rata – rata Nilai	Nilai
1	4.90 - 5.00	A+
2	4.75 - 4.89	A
3	4.50 - 4.74	A-
4	4.25 - 4.49	B+
5	4.00 - 4.24	B
6	3.75 - 3.99	B-
7	3.50 - 3.74	C

Sumber: Sekolah Bodhi Dharma (2020)

Pada tabel 1.6 menjelaskan tentang rentang rata – rata nilai untuk menentukan nilai tingkatan pada penilaian kinerja karyawan. Komponen nilai tersebut memiliki 7 tingkatan nilai yang terdiri dari A+, A, A-, B+, B, B- dan C. Dari komponen nilai inilah dapat diketahui sudah di tingkat nilai berapa kinerja karyawan Sekolah Bodhi Dharma. Pada dasarnya kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian agar dapat melihat hasil kerja yang dilakukan karyawan untuk sekolah sebagai tempat bekerja yang memiliki tujuan yang ini dicapai. Dari penjelasan mengenai disiplin kerja, fasilitas, dan komunikasi ialah elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan semua memiliki keterkaitan dan saling berhubungan antara elemen satu dengan lainnya.

. Kinerja karyawan ialah evaluasi yang sangat penting untuk melihat perkembangan suatu organisasi. Ini menimbulkan pertanyaan tentang elemen-elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berupa disiplin dan

komunikasi pekerjaan di Sekolah Bodhi Dharma. Berdasarkan uraian diatas, oleh sebab itu penulis menggunakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi pertanyaan - pertanyaan sebagai berikut :

1. Terdapat keterlambatan masuk jam kerja pada karyawan.
2. Karyawan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang diberikan.
3. Kondisi bangunan yang masih proses pembangunan.
4. Terdapat fasilitas yang rusak.
5. Komunikasi antara karyawan dan pimpinan mengalami kendala tentang apa yang diperintah dan dengan apa yang dikerjakan
6. Informasi yang diberikan tidak di pahami dengan jelas oleh karyawan
7. Kurangnya kerja sama sesama rekan kerja sehingga membuat komunikasi dalam organisasi jadi keliru atau *miscommunication*.

1.3. Batasan Masalah

Berlandas latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka pengkajian ini dibatasi pada pengaruh disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Sekolah Bodhi Dharma. Penelitian ini membatasi masalah pada karyawan Sekolah Bodhi Dharma.

1.4. Rumusan Masalah

Berikut ialah rumusan masalah yang di bahas pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah

Bodhi Dharma?

2. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma?
4. Apakah disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, sehingga tujuan pada pengkajian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Pengkajian ini menggunakan informasi lain untuk menyempurnakan teori yang tersedia dan terkait dengan pengaruh variabel disiplin kerja, fasilitas, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Pengkajian ini diharapkan bisa memperluas dan menambah ide dan pengetahuan pada bidang yang berhubungan dengan disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi mengenai kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pengkajian ini bisa menambah informasi atau referensi dari perusahaan untuk belajar tentang tingkat disiplin kerja, fasilitas, dan komunikasi, sehingga dengan begitu dapat memperoleh hal - hal dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Guna untuk acuan universitas, dalam penyumbangan ide untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang memiliki hubungan dengan variabel yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengontrol dengan tidak melakukan hal-hal yang salah dengan yang telah ditentukan, serta hal-hal yang mendukung dan mempertahankan apa yang telah ditentukan. Disiplin kerja adalah tingkat keahlian untuk bekerja secara rutin dan rajin serta sesuai dengan peraturan yang dibuat tanpa melanggar aturan yang telah ditentukan sebelumnya. (Suali, 2017:89)

Pengertian berikutnya mengenai disiplin kerja, yaitu disiplin kerja ialah sarana yang dipakai manajer memberikan informasi dengan karyawan agar siap untuk memperbaiki perilakunya dan bersedia meningkatkan kesadaran serta persyaratan untuk mematuhi peraturan yang dibuat. (Siagian, 2018: 24)

Disiplin kerja adalah karakteristik orang yang mematuhi aturan organisasi. Disiplin kerja merupakan rencana manajemen perusahaan, sebagai simbol pengontrolan karyawan dapat mematuhi standar organisasi pada organisasi perusahaan reguler untuk mencapai tujuan perusahaan. (Isvandiari & Idris, 2018: 17 - 18)

Disiplin merupakan suatu kegiatan oleh manajer agar menyampaikan informasi dengan karyawan bersedia untuk mengubah perilakunya guna

meningkatkan kesadaran dan kemauannya untuk mematuhi aturan dan norma organisasi yang berlaku. Disiplin kerja merupakan harapan pemimpin organisasi untuk meraih tujuan perseroan, dan disiplin kerja ialah kriteria dasar bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Nurhayati, 2019: 134)

Dari kemukakan beberapa ahli maka kesimpulan mengenai disiplin kerja yang penulis dapatkan ialah suatu sikap seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dan ditentukan untuk dikerjakan berdasarkan peraturan yang berlaku di perusahaan untuk dipatuhi dan dijalankan untuk meraih tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

(Soetrisno, 2013: 89 - 92) Beberapa perlakuan yang dapat memengaruhi disiplin kerja ialah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pengaruh penulis adalah disiplin dapat ditegakkan. Jika setiap karyawan merasa mendapat jaminan gaji yang sesuai dengan usahanya untuk perusahaan, maka ia akan mematuhi semua peraturan perundang-undangan.

2) Terdapat atau tidak keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Panutan pemimpin lebih antusias dan berpengaruh di tempat perusahaan dan selalu melihat bagaimana pemimpin memberlakukan dan bagaimana mereka mengontrol diri dan perilaku.

3) Terdapat atau tidak aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika aturan yang ditetapkan yang dapat dijadikan acuan umum tidak ada, maka pelatihan mata pelajaran tidak dapat dilakukan di perusahaan. Jika aturan

diperlihatkan dengan petunjuk tidak langsung, disiplin tidak dapat ditaati atau ditaati, tergantung situasinya.

4) Keberanian pimpinan saat mengambil tindakan

Jika seorang karyawan melanggar disiplin, dia harus berani mengambil tindakan berdasarkan pelanggaran tersebut. Menurut sanksi saat ini untuk mengambil tindakan disipliner, karyawan akan merasa sadar dan janji batin tidak akan melakukannya.

5) Ada tidaknya pengawas pimpinan

Di dalam aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi harus melakukan pemantauan untuk membimbing karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan benar dan penuh. Melalui supervisi, banyak pegawai akan terbiasa dengan penerapan disiplin kerja.

6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Karyawan bukan hanya cepat mendapatkan bayaran tinggi untuk suatu pekerjaan yang mudah, karyawan itu sendiri juga memerlukan keterampilan dan macam-macam kepemimpinan yang besar. Mereka ingin mendengar keluhan dan kesulitan mereka, mencari solusi, dll.

2.1.1.3. Jenis - jenis Disiplin Kerja

(Nurhayati, 2019 : 139) Terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu : disiplin preventif, dan disiplin koreksi.

a. Disiplin Preventif.

Disiplin preventif ialah perilaku yang mendukung karyawan agar mematuhi berbagai undang-undang dan peraturan yang berlaku serta mematuhi aturan yang

ditetapkan.

b. Disiplin Korektif.

Disiplin korektif mengacu pada apakah ada karyawan asli yang melanggar peraturan organisasi yang tersedia atau gagal mematuhi standar yang ditentukan.

Menurut (Agustini, 2011 : 74) Ada 3 point disiplin di dalam perusahaan, yaitu :

- a. Disiplin Preventif, yaitu, Dirancang agar melarang seseorang menunjukkan disiplin yang bukan aturan yang dibuat. Langkah-langkah ini mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai hukum dan peraturan yang berlaku dan untuk mematuhi aturan telah dibuat. Tujuan utama dari disiplin preventif adalah motivasi seseorang untuk mematuhi disiplin yang lebih tinggi, sehingga mengurangi peran kepemimpinan, sehingga melemahkan inisiatif, kreativitas, dan partisipasi sumber daya manusia.
- b. Disiplin korektif ialah Disiplin ditujukan kepada karyawan yang tidak adanya pelanggaran. Jika seorang karyawan sungguhan melanggar peraturan yang ada atau tidak memenuhi standar yang ditentukan, dia akan dijatuhi tindakan disipliner. Tindakan korektif dari sanksi harus diambil secara rinci mulai yang sederhana sampai yang rumit. Sayles dan Strauss mengatakan ada 4 cara dalam menentukan sanksi korektif, yaitu:
 1. Peringatan lisan (oral warning).
 2. Peringatan tulisan (written warning).
 3. Disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff).
 4. Pemecatan (discharge).

- c. Disiplin progresif ialah untuk memberi karyawan kesempatan melakukan perlakuan korektif dari yang rumit, bisa jadi otoritas yang kompeten untuk memperbaiki kesalahan dan memberikan hukuman yang lebih berat untuk kejahatan yang terus dilakukan.

2.1.1.4. Indikator - indikator Disiplin Kerja

(Nurhayati, 2019: 134 - 137) ada beberapa yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan.

2.1.2. Fasilitas

2.1.2.1. Pengertian Fasilitas

Menurut KBBI, fasilitas merupakan suatu yang dapat dipakai sebagai alat untuk memenuhi target yang ada (Alwi, 2011 : 347). Sedangkan pendapat (Donni. Juni Priansa. Garnida, 2013 : 223 - 224) sarana itu semua adalah konten yang terkait dengan distribusi kemudian juga menyampaikan untuk memenuhinya. Menurut (Assouri, 2013 : 79) Perlu diperhatikan atau dipertimbangkan pemberian fasilitas yang nyaman bagi karyawan atau karyawan agar karyawan dapat

bersenang-senang dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi dan produktivitas yang tinggi.

Menurut (Putri, 2019 : 134) *the sort of paintings surroundings is split into 2 namely: Physical and non-bodily paintings environments. The clarification of the bodily paintings surroundings, namely, all bodily situations which might be across the place of work which can have an effect on the overall performance of personnel each immediately and indirectly.*

place of business is designed and occupied influences now no longer handiest how humans feel, however additionally their paintings performance, their dedication to their employer, and the introduction of latest expertise withinside the organization, (Anthony, 2017 : 3)

Berdasarkan pengertian fasilitas menurut pendapat para ahli maka penulis menyimpulkan fasilitas ialah peralatan teknologi yang ada diperusahaan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mendapatkan moril yang tinggi dalam bekerja, kesenangan kerja, produktivitas yang besar, memudahkan dan mendekatkan karyawan dalam mentuntaskan tugas yang diperoleh.

2.1.2.2. Jenis - jenis Fasilitas

Berikut jenis-jenis menurut Menurut (Donni. Juni Priansa. Garnida, 2013 : 223 - 224):

1) Sarana berupa alat

Sarana adalah alat yang digunakan melakukan proses kegiatan pekerjaan, perlengkapan organisasi dan kesehariannya. Fasilitasnya adalah antara lain meja,

kursi, tempat penyimpanan dokumen, pencatatan atau pelaporan termasuk peralatan teknis seperti komputer, mesin ketik, dan bahan habis pakai termasuk alat tulis kantor, yang sebagian besar mendukung karyawan yang berkinerja baik, namun masih sedikit. karyawan yang masih belum memahami perasaan menggunakan fasilitas yang ada dan seringkali tidak berguna.

2) Sarana berupa informasi

Alat-alat ini termasuk buku, peraturan, majalah, lembar informasi, internet, Intranet, dll. Penggunaan alat pada kelompok ini dapat digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan pekerjaan, melaksanakan arahan kerja dan memberikan informasi tentang pekerjaan. Misalnya, peraturan organisasi, penggunaan fasilitas dan informasi atau pengumuman penting.

2.1.2.3. Indikator Fasilitas

Fasilitas penunjang kerja yang mempengaruhi atau mengembangkan efisiensi dan efektivitas kerja antara lain:

1. Kondisi gedung atau kantor
2. Peralatan dan perlengkapan kantor
3. Tempat parkir
4. Kamar kecil/toilet
5. Ruangan istirahat pekerja
6. Cafeteria
7. Alat Komunikasi

2.1.3. Komunikasi

2.1.3.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses mencoba membangun pemahaman timbal balik untuk memiliki pemahaman yang sama tentang sesuatu. (Mustaqim, 2018 : 95)

Komunikasi adalah proses pengiriman sinyal sesuai aturan tertentu, sehingga sistem dapat diubah, dipelihara, dan dibuat dengan cara tersebut. (Sabil, 2018: 6)

Komunikasi adalah mengkonsolidasikan hubungan antara perusahaan dengan pelanggan, sehingga komunikasi memegang peranan penting dalam hubungan tersebut. (Syaifullah, 2018 : 119).

Tujuan komunikasi adalah untuk mendorong orang lain menafsirkan opini sebagai apa yang diinginkan oleh pemilik opini. (Hanan, 2018 : 40) Komunikasi adalah suatu pemindahan dan pertukaran informasi, dimana pesan ini berbentuk berita atau media yang terjadi dua orang atau lebih individu. (Rahman & Prasetya, 2018 : 85).

Berdasarkan pemahaman para ahli di atas, kesimpulan yang dirangkum oleh penulis yaitu komunikasi ialah suatu proses di mana seseorang menyampaikan pesan berupa informasi, menginstruksikan sikap, menyatakan pendapat atau perilaku seseorang kepada orang lain, baik secara langsung (verbal) maupun tidak langsung melalui media.

2.1.3.2. Faktor - faktor Komunikasi

Menurut (Putra, P. F., & Widiantara, 2018 : 197) faktor-faktor komunikasi yaitu:

1. Jabatan
2. Tempat, ruang kerja yang terpisah

3. Alat komunikasi
4. Kepadatan kerja, kesibukan kerja

2.1.3.3. Tipe – tipe Komunikasi

Menurut (Rahman & Prasetya, 2018 : 85), Tipe-tipe Komunikasi terbagi 3 tipe yaitu:

a. Komunikasi Ke Bawah

Menurut struktur organisasi, pesan diteruskan dari tingkat atas ke tingkat bawah. Penggunaan jenis komunikasi ini sangatlah penting dan efektif untuk menyampaikan instruksi, bimbingan dan kontrol kepada bawahan. Komunikasi dapat dilakukan dalam mode tertulis atau verbal, atau disesuaikan dengan konteks serta kontennya.

b. Komunikasi Ke Atas

Sampaikan pesan dari level bawah ke level yang lebih tinggi. Biasanya hal ini terjadi ketika karyawan kita ingin mengkomunikasikan opini, ide, keluhan, keluhan, laporan. Informasi yang disampaikan oleh bawahan dapat digunakan sebagai informasi penting dalam pengambilan keputusan atasan. Namun masih perlu dilakukan pencatatan dan verifikasi ulang, tentunya pencatatan data dapat dijadikan bahan pembanding. Arah komunikasi ini harus dijaga untuk memastikan arus informasi, terutama bagi atasan yang enggan melakukannya. terjun langsung ke lapangan.

c. Komunikasi Horizontal

Libatkan pertukaran individu atau kelompok di tingkat yang sama. Lingkungan komunikasi ini adalah koordinasi, demikian pula hubungan antara satu sama lain dapat memberika sebuah informasi.

2.1.3.4. Indikator Komunikasi

Menurut (Sinaga, 2019 : 123) indikator-indikator komunikasi yaitu:

1. Kejelasan
2. Ketepatan
3. Konteks
4. Alur
5. Budaya

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pekerjaan yang dilaksanakan suatu karyawan dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai target perusahaan yang diharapkan dan meminimalkan kerugian organisasi. (Estiningsih, 2019 : 90).

Kinerja adalah tingkat pencapaian "pencapaian", dan kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi yang berkelanjutan. (Sulasri, D., 2017 : 28) Kinerja adalah hasil kerja, dan kualitas serta kuantitasnya secara fungsional disepakati oleh karyawan berdasarkan tanggung jawab yang dijanjikan. (Hafid, 2018 : 292).

Organisasi berharap bawahannya dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuannya sendiri untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, tanpa kinerja yang baik dari karyawan kemudian pencapaian tujuan yang berhasil akan menjadi penghambat pencapaian. (Santoso, B., & Hasanah, 2017 : 31).

Dari paparan beberapa ahli di atas maka kesimpulan yang penulis dapatkan berupa kinerja karyawan ialah pencapaian atau pencapaian yang diperoleh atau diperoleh seseorang dengan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan melakukan upaya-upaya yang baik kepada perusahaan.

2.1.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Purnomo, 2016 : 70) mengemukakan, bahwa dimensi kinerja yaitu:

1. *Quantity of work,*

Yaitu angka yang didapatkan secara efisien dan efektif.

2. *Quality,*

Artinya, hasil kinerja atau prestasi kerja karyawan mendekati tingkat sempurna dalam hal akurasi, ketelitian dan penerimaan aktivitas.

3. *Job Knowledge,*

Adalah pemahaman yang dimiliki atau informasi yang harus dia selesaikan pekerjaannya.

4. *Creativeness,*

Keaslian gagasan atau gagasan yang diajukan dan perilaku pemecahan masalah yang timbul.

5. *Cooperation,*

Bersedia melakukan usaha patungan dengan orang atau mitra lain dalam suatu organisasi

6. *Dependability,*

Rasa terpercaya dalam keberadaan kerja.

7. *Initiative,*

Antusias untuk melakukan tanggung jawab baru dan yang diperluas.

8. *Personal Qualities,*

Tentang kepribadian, keramahan, kepemimpinan dan integritas pribadi.

2.1.4.3. Faktor – faktor Kinerja Karyawan

(Hanan, 2018 : 42) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menyebabkan faktor-faktor dalam kinerja karyawan:

1. Faktor individu: keterampilan, latar belakang pribadi, skill individu, tingkat kepedulian dalam diri seseorang.
2. Faktor lingkungan organisasi: hal yang penting dalam sebuah organisasi, segala halnya berpengaruh untuk prestasi kerja.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Isvandiari & Idris, 2018 : 19) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting dalam penyusunan pengkajian ini. Kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian sebelumnya akan melengkapi penelitian teoritis sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Wirakusuma et al., 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Imaba Malang Raya.	Analisis statistik deskriptif dan parametrik statistik infrasional dengan alat bantu SPSS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap kinerja. 2. Komunikasi terdapat pengaruh terhadap kinerja. 3. Disiplin kerja terdapat pengaruh
2.	(Sonia Nengsih et al., 2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Malang	Analisis data menggunakan regresi linier berganda menggunakan SPSS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Stres kerja parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 3. Komunikasi berpengaruh terhadap
3.	(Isvandiar & Idris, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang	Teknik analisis regresi linier berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kempimpinan dan
4.	(Santoso & Hasanah, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.	(Rahman, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jatim Times Network Di Kota Malang	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan metode analisis regresi berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang. 2. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Times Network Malang 3. Kepemimpinan dan
6.	(Hafid, 2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar.	Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda & menggunakan program SPSS.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. secara parsial variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan
7.	(Mustaqim, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Karawang.	Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Penelitian,2020

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Variabel Disiplin Kerja (X1) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Terlihat jelas bahwa disiplin merupakan proses pengembangan yang konstruktif bagi karyawan yang berminat, karena disiplin kerja diwujudkan dalam perilaku atau tindakan masyarakat. Disiplin juga merupakan proses pelatihan bagi karyawan agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan pengendalian diri sehingga lebih efektif dalam bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Nova Syafrina (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Variabel Fasilitas (X2) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Fasilitas memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Terlihat jelas bahwa fasilitas kerja merupakan fasilitas penunjang dalam kegiatan kantor pemerintahan yang bersifat berwujud, digunakan untuk kegiatan normal, mempunyai masa pakai yang relatif tetap, dan menyalurkan manfaat untuk masa berikutnya. Fasilitas kerja berhubungan dalam lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yaitu alat penunjang dalam suatu pekerjaan. Melalui lingkungan kerja yang terjamin, karyawan dapat berinteraksi secara maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Indah Listyani (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja

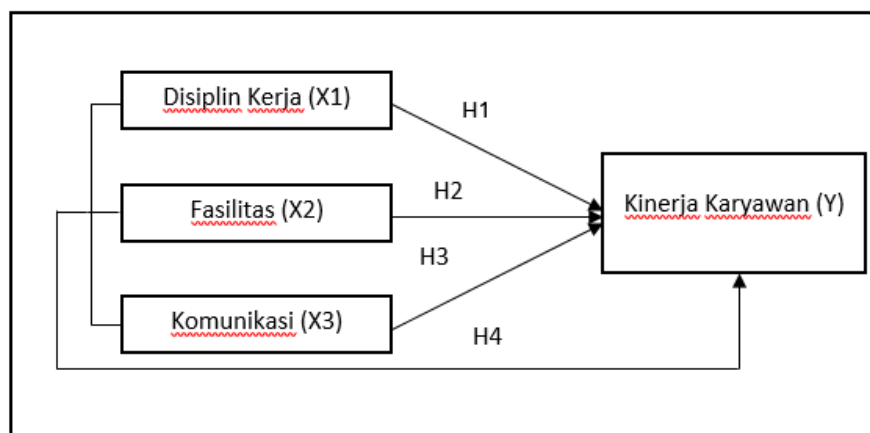
terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia cabang Kediri menyimpulkan bahwa fasilitas mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3. Hubungan Variabel Komunikasi (X3) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian Rahman (2018) menyimpulkan bahwa komunikasi berdampak pada kinerja pegawai. Memperlihatkan agar penyampaian informasi yang baik dalam perusahaan lebih bisa ditingkatkan dalam hal kinerja karyawan. Komunikasi merupakan dorongan untuk orang lain dan dapat menjelaskan pandangan yang diinginkan oleh mereka yang memiliki pendapat tersebut. (Rahman, 2018:87).

2.3.4. Hubungan Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Fasilitas (X2) Dan Variabel Komunikasi (X3) Mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari penjelasan sebelumnya disimpulkan bahwa disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berlandas latar belakang masalah dan landasan teori maka kerangka penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.



Sumber: Peneliti, 2020

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan kajian teori dan kerangka berpikir yang sudah di tampilkan, maka dapat ditarik hipotesis, ialah:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.

H2 : Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.

H3 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.

H4 : Disiplin kerja, fasilitas, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Ini adalah desain yang harus diselesaikan sebelum penelitian. Biasanya, diposisikan di awal materi "metode penelitian" agar dapat melakukan bimbingan atau arahan sistematis kepada peneliti. (A. Sanusi, 2017 : 13) Dalam pelaksanaannya, hal ini menyangkut dengan teori yang terdapat dalam desain penelitian, biasanya merupakan gambaran singkat mengenai metode yang dipakai, seperti penjelasan tentang hubungan variabel dan besarnya populasi, serta alat yang digunakan untuk memilih teknik pengumpulan data dan teknik alat tersebut digunakan setelah pengambilan sampel dan seterusnya.

Dalam uraian singkat ini, akhirnya dapat diklasifikasikan sebagai penelitian. Melanjutkan desain penelitian deskriptif atau penjelasan atau penelitian lain. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif yang diterapkan pada metode kuantitatif, yaitu model pengkajian yang dilaksanakan dengan terlebih dahulu mengumpulkan informasi yang diperlukan, kemudian mengolah dan menganalisis untuk merangkum atau memahami kondisi atau masalah. Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu mengolah dan menginterpretasikan data yang dikumpulkan dalam bentuk proposal penelitian dalam jenis penelitian investigasi Variabel bebas penelitian ini adalah disiplin kerja, fasilitas dan komunikasi, dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan

3.2. Operasional Variabel

Variabel ialah segala sesuatu variabel mengartikan kegiatan operasional dalam mengukur variabel dalam penelitian. Variabel penelitian ini sering dikatakan sebagai faktor yang berperan pada peristiwa dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sujarweni, 2015) Variabel merupakan sebuah faktor yang menjadi pusat perhatian pada penelitian yang menjadi pembahasan di penelitian untuk mengetahui kesimpulannya. Variabel penelitian juga terdiri dari dua sebutan, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1. Variabel Independen

Variabel bebas atau yang biasa disebut dengan variabel independen ialah variabel yang merupakan penyebab perubahan atau munculnya variabel terikat (Sujarweni, 2015). Variabel independen ini berkaitan sangat erat dengan variabel dependen karena variabel menjadi sebab dari timbulnya variabel terikat. Variabel independen pada penelitian ini ialah Disiplin kerja (X1), Fasilitas (X2) dan Komunikasi (X3).

1. Disiplin kerja (X1)

(Nurhayati, 2019: 134) Disiplin kerja merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya terdapat banyak indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, diantaranya:

- a. Kemampuan dan tujuan
- b. Balas jasa

- c. Ketegasan
 - d. Hubungan kemanusiaan
 - e. Teladan pimpinan
 - f. Keadilan
 - g. Waskat
 - h. Sanksi hukuman
2. Fasilitas (X2)

Fasilitas dan infrastruktur pendukung kerja yang bisa memengaruhi atau menaikkan efektivitas dan efisiensi kerja, yaitu:

- a. Keadaan kantor atau gedung
 - b. Perlengkapan dan peralatan kantor
 - c. Tempat parkir,
 - d. Kamar kecil/toilet,
 - e. Ruang istirahat pekerja,
 - f. Cafeteria
 - g. Alat Komunikasi
3. Komunikasi (X3)

Menurut (Hanan, 2018 : 40) komunikasi sebagai upaya mendorong orang lain untuk mengartikan pandangan sebagai apa yang diinginkan oleh orang yang memiliki pandangan itu. Menurut (Sinaga, 2019: 123) adapun indikator dalam komunikasi adalah :

- a. Konteks
- b. Ketepatan

- c. Kejelasan
- d. Alur
- e. Budaya

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel yang dipengaruhi atau diubah menjadi hasil karena variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud ialah kinerja karyawan (Y). (Sanusi, 2011: 40)

1. Kinerja Karyawan

Menurut (Sabil, 2018 : 9) kinerja merupakan hasil kerja berkualitas tinggi dan kuantitas yang diselesaikan oleh pekerja dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini menurut (Isvandiari & Idris,2018:19) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X1)	Harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kamampuan dan tujuan 2. Balas jasa 3. Ketegasan 4. Hubungan kemanusiaan 5. Teladan pimpinan 6. Keadilan 7. Waskat 8. Sanksi hukuman 	<i>Likert</i>

Fasilitas (X2)	Fasilitas dan infrastruktur pendukung kerja yang dapat memengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi gedung atau kantor 2. Peralatan dan perlengkapan kantor 3. Tempat parkir, 4. Kamar kecil/toilet, 5. Ruangan istirahat pekerja, 6. Cafeteria 7. Alat Komunikasi 	<i>Likert</i>
Komunikasi (X3)	Interaksi yang terjadi antara karyawan dan pimpinan di dalam suatu organisasi. Kemudian komunikasi bisa dimaknai sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterprestasikan pendapat .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan 2. Ketepatan 3. Konteks 4. Alur 5. Budaya 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Sebagai kesimpulan yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama 	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2020

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah bidang yang digeneralisasikan, meliputi: subjek / objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang diterapkan peneliti dalam penelitian dan menarik kesimpulan. (Sugiyono, 2014 : 80) Populasi pada penelitian ini berdasarkan data yang diberikan oleh Koordinator Sekolah Bodhi Dharma adalah jumlah karyawan yang bekerja di Sekolah Bodhi Dharma sebanyak 101 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel ialah sebagian karakteristik dan jumlah yang dimiliki pada populasi itu. (Sugiyono, 2014 : 81) Sampel merupakan bagian populasi yang ada, maka sampel penelitian ini akan menyebutkan populasi terlebih dahulu yang ada pada Sekolah Bodhi Dharma. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, fasilitas, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma ini dilakukan dengan memakai metode *non-probability sampling*. Karena populasinya tergolong rendah, maka penulis mengambil metode sampling jenuh, yang merupakan mengambil semua data populasi. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 orang responden.

3.4. Sumber Data

Sumber data yang dipakai penulis pada pengumpulan data menggunakan sumber data yang terdiri dari dua yaitu:

1. Data Primer

(Sanusi, 2017 : 104) mengemukakan data primer merupakan peneliti mencatat dan mengumpulkan sumber data. Data utama dari hasil pengisian kuesioner yang telah disebarkan ke responden.

2. Data Sekunder

(Sanusi, 2017 : 104) mengemukakan data skunder ialah sumber data sudah disediakan dan telah terkumpulkan oleh pihak lain. Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan penulis meneliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah salah satu paling strategis dalam proses

pembuatan metode ilmiah penelitian, dikarenakan dari penelitian ialah memperoleh data. (Sugiyono, 2014 : 224) Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian dengan kuesioner dan tinjauan pustaka. Untuk data primer peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Sekolah Bodhi Dharma. Kuesioner berisi pernyataan- pernyataan yang berkaitan dengan rumusan masalah penulis dari 101 responden,

Angket menggunakan skala Likert yang terdiri dari 22 item pernyataan, setiap pertanyaan tersedia 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (S. Sugiyono, 2014: 94)

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah menganalisis informasi statistik dari situasi di atas dengan cara mendeskripsikan data yang dikumpulkan, karena tidak dimaksudkan untuk membuat kesimpulan umum (Sanusi, 2011). Penelitian ini melakukan analisis deskriptif dalam menentukan tabel frekuensi dan mean. Kemudian, jelaskan variasi narasumber dalam jawaban pertanyaan berikut kepada responden.

3.6.2. Uji Kualitas Data

Data yang didapati dengan menggunakan alat penelitian dapat dievaluasi dengan dua tes, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dari kedua pengujian tersebut dapat diketahui keakuratan dan keakuratan kuesioner, serta dapat diketahui reliabilitas dan konsistensi kuesioner pengukuran untuk mendapatkan hasil.

3.6.2.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan tujuan kuesioner dalam menjalankan fungsinya sebagai alat ukur. Menurut (Sanusi, 2011) efektivitas alat penelitian dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu termasuk:

1. Validitas konstruk, yaitu merujuk pada ketepatan dalam komponen kerangka pemikiran.
2. Validitas isi, sarana ditetapkan sejauh mana sarana untuk permasalahan yang dinyatakan sebagai kerangka pemikiran
3. Validitas eksternal, ialah dengan mengkorelasikan sebagai metode dengan metode yang sudah diterima.
4. Validitas rupa, yaitu memperlihatkan dalam bentuknya agar dapat mengukur sesuatu yang dapat diukur.

Koefisien korelasi signifikan pada taraf 0,05 yang berarti item dianggap memiliki tingkat yang dapat diterima atau valid jika berkorelasi signifikan dengan skor item total *range* validitas.

Tabel 3.3 Range 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:(Wibowo, 2012)

Nilai koefisien korelasi Product Moment bisa dilihat menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3.1 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

r_{ix} = koefisien korelasi

I = skor item

X = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji ini akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua arah dengan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria data yang valid atau tidak yaitu:

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item - item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

(Wibowo, 2012) mengemukakan untuk melihat keahlian suatu konsistensi suatu alat ukur saat mengukur suatu benda yang sama beberapa kali. Gunakan metode ini untuk menemukan keandalan *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_t^2} \right) \quad \text{Rumus 3.2 Cronbach's Alpha}$$

Sumber:(Wibowo, 2012)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_1^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Tingkat keandalan struktur tersebut dapat dilihat dari hasil uji statistik alpha cronbach. Jika nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 maka item kuesioner dianggap reliabel. Namun peneliti juga dapat menggunakan indeks koefisien reliabilitas, yang dapat diselarasakan tingkat reliabilitas data pada objek yang akan diteliti dan jumlah soal yang digunakan. (Wibowo, 2012).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan dalam pengujian apakah nilai residual berdistribusi normal atau berdistribusi abnormal. Nilai sisa dari distribusi normal akan membentuk lonceng. Jika data memiliki nilai data yang sangat tinggi, atau biasanya jumlah datanya terlalu kecil, dianggap tidak normal. Pengujian tersebut dapat dilihat pada grafik standar regresi grafik P plot, dimana titik-titik tersebut

mengelilingi garis lurus (Wibowo, 2012). Untuk lebih yakin bahwa data tersebut memang berdistribusi normal, sebaiknya dilakukan pengujian kembali dengan metode numerik yaitu pengambilan keputusan berdasarkan besaran nilai kuantitatif yang dibandingkan. Jika peneliti hanya memprioritaskan metode gambar dan grafik, pengujian ini perlu dilakukan untuk menghindari pengambilan keputusan yang berpotensi menyesatkan. Salah satu tes yang digunakan adalah tes Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kurva nilai residual standar dianggap normal. jika: nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z$ tabel atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig > 0.05 (Wibowo, 2012: 62).

3.6.3.2. Uji Multikolonieritas

Lakukan uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi antara variabel independen. Tidak terdapat multikolinieritas dalam persamaan regresi, artinya tidak ada korelasi antara variabel independen yang membentuk persamaan tersebut, dan tidak ada hubungan yang baik atau mendekati sempurna. Jika model persamaan memiliki gejala multikolinieritas, artinya variabel independen lain berhubungan. Salah satu metode untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF ini tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas (Wibowo, 2012: 87).

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengacu pada variabel yang ada atau berbeda dalam model. Fenomena ini juga dapat dijelaskan sebagai ketidaksamaan antara variabel

dan residual dalam pengamatan model regresi pada model. Untuk menentukan heteroskedastisitas, dapat digunakan uji grafik diagram sebar, dimana jika data tersebar antara titik nol atas dan bawah dari sumbu Y, maka data tersebut dianggap tidak mengandung heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya lebih kecil ($< 5\%$) maka mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

3.6.3.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi tujuannya adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan perancu pada periode t dan kesalahan perancu pada periode sebelumnya ($t-1$) dalam metode regresi linier. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi, Anda dapat menggunakan uji Durbin-Watson. Inti dari pengujian autokorelasi adalah menemukan kesalahan dari satu periode ke periode sebelumnya. (Slamet Riyanto, 2020 : 208)

3.6.4. Uji Pengaruh

3.6.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

(Wibowo, 2012: 126) mengemukakan hubungan linier antara beberapa variabel bebas dan variabel terikat. Dalam menggunakan analisis ini, beberapa hal yang dapat ditunjukkan adalah bentuk dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan kemampuan untuk mengetahui nilai taksiran atau prediksi masing-masing variabel independen. Jika terjadi sesuatu, letakkan variabel tersebut pada variabel dependen. Kondisi ini merupakan naik turunnya nilai masing-masing variabel independen yang ditampilkan dalam model regresi.

Analisis regresi linier berganda dipakai agar mengetahui tingkatan lebih dari satu variabel independen pada variabel dependen, dapat disimpulkan dalam rumus sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Sumber:(Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X1 = variabel disiplin kerja

X2 = variabel fasilitas

X3 = variabel komunikasi

Xn = variabel independen ke-n

3.6.4.2. Analisis Determinasi (R²)

Menurut (Wibowo, 2012: 135), Gunakan metode ini bersama-sama agar menentukan atau penilaian variabel independen dalam model regresi yang secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Koefisien numerik yang ditampilkan menunjukkan sejauh mana model yang dibentuk dari situasi yang sebenarnya. Koefisien adalah sebagai proporsi jumlah yang dijelaskan oleh X (variabel bebas).atau persentase keanekaragaman Y (variabel terikat)

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

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi R

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

3.6.5. Uji Hipotesis

3.6.5.1. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

(Sanusi, 2011: 138) mengemukakan untuk menilai hubungan variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja (X1), variabel fasilitas (X2) dan variabel komunikasi (X3) secara bersama-sama kinerja karyawan (Y).

$$H_a : b_1, b_2, b_3, \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X1), variabel fasilitas (X2) dan variabel komunikasi (X3) secara bersama-sama kinerja karyawan (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji t}$$

Sumber: (Sugiyono, 2014: 250)

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data

Jika t hitung > t tabel atau nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak atau disimpulkan signifikan, dan t hitung < t tabel, atau nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima atau dapat dikatakan tidak signifikan yaitu terhadap pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terkaitnya.

3.6.5.2. Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F)

Menurut (Sanusi, 2011: 137), uji-F dipakai untuk menilai pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variable dependen. Dari uji signifikansi akan terlihat dari variabel disiplin kerja (X1), variabel fasilitas (X2) dan variabel komunikasi (X3) adakah berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y)

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja (X1), variabel fasilitas (X2) dan variabel komunikasi (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Dari penjelasan tersebut dengan dengan pernyataan hipotesis diatas dapat diartikan dari variabel disiplin kerja (X1), variabel fasilitas (X2) dan variabel komunikasi (X3) tidak adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y)

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya secara bersama–sama terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja (X1), variabel fasilitas (X2) dan variabel komunikasi (X3) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y). Dari penjelasan tersebut dengan dengan pernyataan hipotesis diatas dapat diartikan variabel disiplin kerja (X1), variabel fasilitas (X2) dan variabel komunikasi (X3) akan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y)

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Rumus 3.6 Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2014: 257)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh simultan, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh simultan. Dari penjelasan yang disampaikan diatas dapat dipahami pernyataan seperti apa yang dapat dikatakan berpengaruh secara simultan dan yang tidak berpengaruh secara simultan.

3.7. Lokasi dan Periode Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai “Pengaruh disiplin kerja, fasilitas, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Bodhi Dharma” terletak pada daerah kota Batam dan tepatnya lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah pada Sekolah Bodhi Dharma di komplek Limindo Trade Centre, Batam Centre, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.7.2. Periode Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan lebih kurang selama enam bulan dari september 2020 awal perkuliahan semester 7 sampai bulan Januari 2021 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dapat dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan													
	2020										2021			
	Sep	Okt				Nov		Des		Jan				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■	■	■										
Studi Pustaka			■	■	■	■	■	■						
Metodologi							■	■	■					
Penyusunan								■						
Penyerahan										■	■			
Pengelolaan Data										■	■	■		
Kesimpulan													■	■
Penyelesaian Skripsi													■	■

Sumber : Peneliti, 2020