****

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI**

**PT. ASAPUTEX JAYA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Aulia Azizah**

**NPM : 4120600024**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

***A black and white logo

Description automatically generated***

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI**

**PT. ASAPUTEX JAYA TEGAL**

# SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Aulia Azizah**

**NPM : 4120600024**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**

**A close-up of a document

Description automatically generated**

# 

# A close-up of a document Description automatically generatedPengesahan Skripsi

Nama : Aulia Azizah

NPM : 4120600024

Judul : Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi

Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi yang dilaksanakan pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 30 Juli 2024

Ketua Penguji

Setyowati Subroto, M.Si

NIDN. 0009057801

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Penguji I |  | Penguji II |  | Penguji III |
|  |  |  |  |  |
| Dr. Gunistyo, M.Si |  | Yuni Utami, S.E.,M.M |  | Tri Sulistyani, S.E.,M.M |
| NIDN. 0018056201 |  | NIDN. 0616067602 |  | NIDN. 062036802 |

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**MOTTO**

“Jangan pernah berharap selain kepada Allah SWT”

**(Aulia Azizah)**

“Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

**(QS. Al-Insyirah : 8)**

“Basic hidup yang paling indah adalah sabar dan bersyukur”

**(Aulia Azizah)**

**PERSEMBAHAN**

“Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Bismillahirrahmanirrahim, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telahmemberikan kemudahan dan pertolongan sehigga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya tercita Alm. Bapak Musta’in dan Ibu Susmawati yang selalu melangitkan do’a-do’a baik, mensupport, dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah mengantarkan saya sampai sejauh ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk Bapak dan Ibu.
3. Kakak saya, Moh. Teguh P. dan Pera Agustina, serta keponakan saya Refa Nuralina yang selalu menjadi support system, memotivasi serta memberikan dukungan baik secara moral dan finansial kepada penulis.
4. Kekasihku, yang tak kalah penting kehadirannya, Alif N.J yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka, dan tidak henti-hentinya memberikan dukungan baik itu tenaga, pikiran, materi maupun moral. Terimakasih telah menjadi bagian dari hidup saya, menjadi rumah tempat berkeluh kesah dan senantiasa memberikan cinta dan semangat untuk pantang menyerah.
5. Diri saya sendiri, Aulia Azizah karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing dan mengarahkan untuk menyelesaikan skripsi ini.

# A close-up of a paper Description automatically generatedPERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Azizah

NPM : 4120600024

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**“Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal”**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi data/ atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kekurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal,…..

Yang Menyatakan,

Aulia Azizah

# ABSTRAK

**Aulia Azizah, 2024, Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal.**

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal, 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal, 3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal, 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal di bidang *office* yaitu 34 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu 34 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah 1) Kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal dibuktikan dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal dibuktikan dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. 3) Komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal dibuktikan dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. 4) Kompetensi kerja, disiplin kerja dan komunikasi internal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal dibuktikan dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

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

# *ABSTRACT*

**Aulia Azizah, 2024, The Influence of Work Competence, Work Discipline and Internal Communication on Employee Performance at PT. Asaputex Jaya Tegal.**

*The objectives of this research are 1) To determine the effect of work competency on employee performance on employee performance at PT. Asaputex Jaya Tegal, 2) To determine the influence of work discipline on employee performance at PT. Asaputex Jaya Tegal, 3) To determine the influence of internal communication on employee performance at PT. Asaputex Jaya Tegal, 4) To determine the influence of work competency, work discipline and internal communication simultaneously on employee performance at PT. Asaputex Jaya Tegal.*

*The type of research used in this research uses quantitative methods. The population in this study were all employees of PT. Asaputex Jaya Tegal in the office sector, namely 34 employees. The sample used was 34 employees. Sampling used a saturated sampling technique. The data collection technique in this research uses a questionnaire. The analysis techniques used are multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis.*

*The conclusions in this research are 1) Work competency has a significant positive effect on employee performance at PT. Asaputex Jaya Tegal was proven by obtaining a significance value of 0.000 < 0.005. 2) Work discipline has a significant positive effect on employee performance at PT. Asaputex Jaya Tegal was proven by obtaining a significance value of 0.000 <0.05. 3) Internal communication has a significant positive effect on employee performance at PT. Asaputex Jaya Tegal was proven by obtaining a significance value of 0.002 <0.05. 4) Work competency, work discipline and internal communication simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Asaputex Jaya Tegal was proven by obtaining a significance value of 0.000 <0.05.*

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

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skipsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal”.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Tri Sulistyani, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Yuniarti Herwinarni S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

A close-up of a letter

Description automatically generatedAkhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal,…...2024

Aulia Azizah

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc173392359)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](#_Toc173392360)

[HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI iii](#_Toc173392361)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc173392362)

[HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi](#_Toc173392363)

[ABSTRAK vii](#_Toc173392364)

[*ABSTRACT* viii](#_Toc173392365)

[KATA PENGANTAR ix](#_Toc173392366)

[DAFTAR ISI xi](#_Toc173392367)

[DAFTAR TABEL xiv](#_Toc173392368)

[DAFTAR GAMBAR xvi](#_Toc173392369)

[DAFTAR LAMPIRAN xvii](#_Toc173392370)

[BAB I : PENDAHULUAN 1](#_Toc173392371)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc173392373)

[B. Rumusan Masalah 7](#_Toc173392374)

[C. Tujuan Penelitian 7](#_Toc173392375)

[D. Manfaat Penelitian 8](#_Toc173392376)

[BAB II : DAFTAR PUSTAKA 10](#_Toc173392377)

[A. Landasan Teori 10](#_Toc173392379)

[1. Kinerja 10](#_Toc173392380)

[2. Kompetensi Kerja 15](#_Toc173392381)

[3. Disiplin Kerja 20](#_Toc173392382)

[4. Komunikasi Internal 26](#_Toc173392383)

[B. Studi Penelitian Terdahulu 31](#_Toc173392384)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 38](#_Toc173392385)

[D. Hipotesis 40](#_Toc173392386)

[BAB III : METODE PENELITIAN 42](#_Toc173392387)

[A. Jenis Penelitian 42](#_Toc173392389)

[B. Populasi dan Sampel 42](#_Toc173392390)

[C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 43](#_Toc173392391)

[D. Metode Pengumpulan Data 46](#_Toc173392392)

[E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian 48](#_Toc173392393)

[F. Metode Analisis Data 50](#_Toc173392394)

[BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 65](#_Toc173392395)

[A. Pengujian Instrumen Penelitian 65](#_Toc173392397)

[B. Gambaran Umum Obyek Penelitian 73](#_Toc173392398)

[C. Gambaran Umum Responden 81](#_Toc173392399)

[D. Analisis Data 84](#_Toc173392400)

[E. Pembahasan 99](#_Toc173392401)

[BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 105](#_Toc173392402)

[A. Kesimpulan 105](#_Toc173392404)

[B. Saran 105](#_Toc173392405)

[DAFTAR PUSTAKA 108](#_Toc173392406)

[LAMPIRAN 111](#_Toc173392407)

# DAFTAR TABEL

Tabel

[1. Hasil Penlilaian Kinerja Karyawan Bagian *Office* 4](#_Toc173392995)

[2. Data Latar Belakang Pendidikan Karyawan 5](#_Toc173392996)

[3. Data Presensi Karyawan 6](#_Toc173392997)

[4. Penelitian Terdahulu 34](#_Toc173392998)

[5. Populasi Penelitian 43](#_Toc173392999)

[6. Operasional Variabel 45](#_Toc173393000)

[7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan 66](#_Toc173393001)

[8. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Kerja 67](#_Toc173393002)

[9. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja 69](#_Toc173393003)

[10. Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunikasi Internal 70](#_Toc173393004)

[11. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan 71](#_Toc173393005)

[12. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kompetensi Kerja 72](#_Toc173393006)

[13. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja 72](#_Toc173393007)

[14. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Komunikasi Internal 73](#_Toc173393008)

[15. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 82](#_Toc173393009)

[16. Karakteristik Responden Menurut Usia 83](#_Toc173393010)

[17. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan 84](#_Toc173393011)

[18. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov 88](#_Toc173393012)

[19. Hasil Uji Multikolinearitas 89](#_Toc173393013)

[20. Hasil Uji Autokorelasi – Durbin Watson 92](#_Toc173393014)

[21. Hasil Analisis Linier Berganda 93](#_Toc173393015)

[22. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t) 96](#_Toc173393016)

[23. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) 97](#_Toc173393017)

[24. Hasil Uji Koefisien Determinasi 98](#_Toc173393018)

# DAFTAR GAMBAR

Gambar

[1. Kerangka pemikiran Konseptual 40](#_Toc172277028)

[2. Kurva Uji t 60](#_Toc172277029)

[3. Kurva Uji F 63](#_Toc172277030)

[4. Struktur Organisasi PT. Asaputex Jaya Tegal 76](#_Toc172277031)

[5. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 82](#_Toc172277032)

[6. Karakteristik Responden Menurut Usia 83](#_Toc172277033)

[7. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan 84](#_Toc172277034)

[8. Grafik Histogram Uji Normalitas 86](#_Toc172277035)

[9. Grafik P-Plot Uji Normalitas 87](#_Toc172277036)

[10. Hasil Uji Heteroskedastisitas 90](#_Toc172277037)

# LAMPIRAN

Lampiran

[1. Kuesioner Penelitian 111](#_Toc172277120)

[2. Tabulasi Data Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 115](#_Toc172277121)

[3. Tabulasi Data Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X1) 116](#_Toc172277122)

[4. Tabulasi Data Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) 117](#_Toc172277123)

[5. Tabulasi Data Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal (X3) 118](#_Toc172277124)

[6. Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 119](#_Toc172277125)

[7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X1) 120](#_Toc172277126)

[8. Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) 121](#_Toc172277127)

[9. Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunikasi Internal (X3) 121](#_Toc172277128)

[10. Hasil Perhitungan Uji Reliablitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 121](#_Toc172277129)

[11. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Kerja (X1) 123](#_Toc172277130)

[12. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2) 124](#_Toc172277131)

[13. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Internal (X3) 125](#_Toc172277132)

[14. Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y) 126](#_Toc172277133)

[15. Data Penelitian Variabel Kompetensi Kerja (X1) 127](#_Toc172277134)

[16. Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X2) 128](#_Toc172277135)

[17. Data Penelitian Variabel Komunikasi Internal (X3) 129](#_Toc172277136)

[18. Hasil Perhitungan MSI Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) 130](#_Toc172277137)

[19. Hasil Perhitungan MSI Untuk Variabel Kompetensi Kerja (X1) 131](#_Toc172277138)

[20. Hasil Perhitungan MSI Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) 132](#_Toc172277139)

[21. Hasil Perhitungan MSI Untuk Variabel Komunikasi Internal (X3) 133](#_Toc172277140)

[22. Data Output SPSS Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas) 134](#_Toc172277141)

[23. Data Output SPSS Uji Asumsi Klasik (Multikolinearitas) 135](#_Toc172277142)

[24. Data Output SPSS Uji Asumsi Klasik (Heteroskedastisitas) 136](#_Toc172277143)

[25. Data Output SPSS Uji Asumsi Klasik (Autokorelasi) 137](#_Toc172277144)

[26. Data Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda 138](#_Toc172277145)

[27. Data Output SPSS Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) 139](#_Toc172277146)

[28. Data Output SPSS Analisis Koefisien Determinasi 140](#_Toc172277147)

[29. Surat Izin Penelitian dan Permintaan Data 141](#_Toc172277148)

[30. Surat Balasan Penelitian 142](#_Toc172277149)

# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi dampak globalisasi, manusia cenderung mengikuti pola-pola yang sangat lazim dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Setiap organisasi dituntut untuk mampu memaksimalkan dan mengelola sumber daya manusia (karyawan) secara efektif, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai *asset* atau modal penting bagi organisasi, bukan hanya sekedar sumber daya belaka. Karena itu ada istilah baru diluar H.R *(Human Resources)* yaitu H.C atau *Human Capital.* Dimana sumber daya dilihat bukan hanya sebagai *asset* utama tetapi dapat dikembangkan sebagai investasi bagi instansi atau organisasi (Tsauri, 2013 : 2).

Sumber daya manusia merupakan suatu elemen penting bagi organisasi, karena secanggih apapun teknologi saat ini, apabila tidak didukung dengan sumber daya yang memadai, maka kecanggihan teknologi tersebut tidak bisa bermanfaat secara fungsional sebagaimana seharusnya. Tuntutan dan persaingan global juga kerap mewarnai

persaingan industri yang semakin kompetitif, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya melalui kebijakan dan prosedur. Tidak hanya itu, kesuksesan suatu perusahaan tentunya juga didukung oleh kinerja karyawannya.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai individu atas persyaratan pekerjaan (*job requirement*). (Bangun, 2012 : 231). Setiap bisnis harus mampu mengevaluasi elemen-elemen yang ada di dalam perusahaan agar mampu menyesuaikan diri dan menghadapi tantangan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus fleksibel dan memiliki keterampilan yang dapat dipasarkan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi, disiplin, dan komunikasi internal.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, sikap mental, keyakinan, latar belakang pendidikan serta perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien. Kompetensi dapat menentukan seseorang yang mempunyai kinerja yang baik dan buruk. Kompetensi dalam manajemen kerja memungkinkan individu menyesuaikan diri untuk bekerja secara efektif. (Tsauri, 2013 : 256)

Disiplin kerja adalah seperangkat aturan atau pedoman yang dibuat oleh manajemen organisasi, disetujui oleh ketua komite atau pemilik modal, dan disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja, selanjutnya setiap orang yang bekerja di suatu organisasi patuh pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menghadirkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2016 : 1).

Komunikasi internal adalah proses pertukaran ide antar anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Contohnya antara lain komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antar sesama bawahan, dan sebagainya (Siregar et al., 2021 : 69).

PT. Asaputex Jaya merupakan salah satu perusahaan ekspotir industri yang bergerak dibidang perdagangan sarung, perdagangan tekstil, dan *spining* dengan merk “Pohon Korma, Riezca, dan Botol Kumbang yang semuanya sudah terdaftar di Rektorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual serta ,menerima jasa maklon untuk membuat kain tenun. Pohon Korma adalah merk sarung yang diproduksi PT. Asaputex Jaya. Dengan berbagai inovasi yang dikembangkan dalam proses pembuatannya sehingga menghasilkan produk sarung yang memiliki kualitas ekspor yang unggul. Tidak hanya di Indonesia, sarung Pohon Korma sudah merambah keluar negeri, diantaranya ASEAN, Afrika, Timur Tengah. Sedangkan di Indonesia jangkauannya meliputi Sumatera, Jawa, sampai NTB.

Kesuksesan dari sebuah perusahaan tidak lepas dari hasil kinerja karyawannya. Setiap karyawan dalam bisnis harus fleksibel dan memiliki keterampilan yang dapat dipasarkan.

**Tabel 1**

**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Office PT. Asaputex Jaya Tahun 2019 s.d Tahun 2023**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator | Target | Tahun | | | | |
| Terealisasi (%) | | | | |
| 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 1 | Pekerjaan sesuai dengan standar | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| 2 | Bertanggung jawab dengan hasil kerja | 25 | 20 | 21 | 21 | 22 | 21 |
| 3 | Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 15 | 13 | 13 | 14 | 14 | 13 |
| 4 | Kesesuaian dengan target kerja | 15 | 12 | 13 | 14 | 14 | 15 |
| 5 | Bekerja sama dengan karyawan lain | 15 | 15 | 15 | 14 | 15 | 14 |
| JUMLAH | | 100 | 90 | 92 | 93 | 95 | 93 |

Sumber: HRD PT. Asaputex Jaya Tegal

Data penilaian kinerja karyawan PT. Asaputex Tegal diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2023. Terlihat pada jumlah hasil persentase kinerja karyawan hanya sebesar 93% lebih rendah disbanding tahun sebelumnya yaitu mencapai 95%.

Pada PT. Asaputex Jaya Tegal juga masih terdapat karyawan dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara latar belakang pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan dengan posisi atau jabatan mereka. Sebagai contoh untuk sub bagian Marketing, kompetensi yang dipersyaratkan memiliki SI Manajemen (pemasaran), akan tetapi dijabat oleh seseorang yang pendidikan terakhirnya SMA. Tidak hanya itu, untuk jabatan HRD di PT. Asaputex ini juga dijabat oleh lulusan dari S1 Teknik Sipil dan S1 Bimbingan Konseling, serta ada beberapa jabatan fungsional umum yang pelaksanaannya dikerjakan oleh karyawan yang tidak sesuai kompetensinya.

Berikut ini adalah data karyawan PT. Asaputex Jaya Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan dan Jabatannya.

**Tabel 2**

**Data Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Jabatan | Pendidikan | Bagian | Jumlah |
| 1. | Keuangan | D3/S1/S2 | Staf | 3 |
| 2. | Accounting | D3/S1/S2 | Staf | 5 |
| 3. | Supervisor | D3/S1/S2 | Staf | 4 |
| 4. | Staff | SMA/SMK/D3/D1 | Staf | 12 |
| 5. | Driver | SMA/SMK | Staf | 4 |
| 6. | Security | SMA/SMK | Staf | 4 |
| 7. | OB | SMA/SMK | Staf | 2 |
| Jumlah | | | | 34 |

Sumber: HRD PT. Asaputex Jaya Tegal

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak staff karyawan yang latar belakang pendidikan dan posisi yang dijabat itu kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kompetensi dari karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Sahid et al., 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi secara positif dan signigfikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Guslan & Putrianita, 2019) yang berjudul “Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian tersebut menunjukan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3**

**Daftar Presensi Karyawan PT. Asaputex Jaya Bulan Juli 2023 s/d Desember 2023**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Jumlah Karyawan (Orang) | Absensi | | | Jumlah (Orang) |
| Tidak Masuk (Orang) | Telat Masuk (Orang) | Pulang Cepat (Orang) |
| 1 | Juli | 31 | 1 | 4 | 2 | 7 |
| 2 | Agustus | 31 | 0 | 2 | 5 | 7 |
| 3 | September | 30 | 2 | 6 | 3 | 11 |
| 4 | Oktober | 30 | 4 | 2 | 1 | 7 |
| 5 | November | 30 | 2 | 3 | 2 | 7 |
| 6 | Desember | 34 | 3 | 3 | 2 | 8 |

Sumber: HRD PT. Asaputex Jaya Tegal

Berdasarkan tabel presensi diatas, dan pengamatan peneliti tentang fenomena yang terjadi pada PT. Asaputex Tegal, terdapat karyawan yang masih sering datang terlambat, pulang sebelum jam kerja berakhir, dan tingkat absensi yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Asaputex juga masih tinggi.

Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti kepada HRD PT. Asaputex Jaya bahwa komunikasi internal yang terjadi di dalam organisasi tersebut kurang optimal. Tentunya hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Seperti permasalahan deskripsi pekerjaan, berhubungan dengan tugas dan tannggung jawab yang tidak sesuai dengan bagian pekerjaan, seperti sering terjadinya rangkap pekerjaan dan syarat kerja yang belum diuraikan dengan jelas.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal”.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi internal secara simulltan terhadap kinerja karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Asaputex Jaya Tegal.

## Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi kerja, disiplin kerja, komunikasi internal, dan kinerja karyawan. Selain itu dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori sumber daya manusia.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan pemahaman peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat pula menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen personalia terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

1. Bagi Instansi

Bagi perusahaan, peneliti berharap hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

### Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja diartikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tertentu karena keadaan tertentu. (Siregar et al., 2021 : 224)

Menurut (Busro, 2018 : 89), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi yang bersangkutan, termasuk kemampuan, ketekunan, kemandirian, keterampilan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang ditetapkan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Nofriansyah, 2018 : 18), Kinerja adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan tim dan pada akhirnya memenuhi tujuan organisasi atau bisnis.

Menurut (Fauzi & Nugroho A, 2020 : 5), Kinerja (Prestasi Kerja) adalah tingkat kinerja yang dicapai seorang karyawan dalam setiap pekerjaan atau tugas yang mereka

lakukan dengan menggunakan keterampilan yang dimilikinya, yakni karyawan yang berkompeten, prestasi kerjanya dinilai berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan sikapnya dalam setiap tugas yang diselesaikannya.

1. Dimensi Kinerja

Menurut (Bangun, 2012 : 234), terdapat 5 dimensi yang dapat mengukur kinerja karyawan:

1. Jumlah pekerjaan, pekerjaan sesuai standar.
2. Kualitas pekerjaan, bertanggung jawab dengan hasil kerja.
3. Ketepatan waktu, tepat waktu dalam menyelesaikan pekejaan dan berkoordinasi dengan pekerjaan lain.
4. Kehadiran, menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu.
5. Kemampuan kerja sama, mampu bekerjasama.
6. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

(Bangun, 2012 : 232) menjelaskan bahwa penilaian memiliki berbagai manfaaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap orang dalam organisasi. Tujuan ini dapat bermanfaat dalam menentukan kuantitas dan jenis kompensasi yang diterima setiap individu dalam organisasi.

1. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan, setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri, sehingga karyawan dengan kinerja yang rendah perlu dilakukan pengembangan pendidikan ataupun pelatihan.

1. Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan mencakup beberapa manfaat, antara lain menilai pertumbuhan individu perusahaan dari pertumbuhan individu, menilai kinerja individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, dan mengidentifikasi kebutuhan pertumbuhan organisasi.

1. Dokumentasi

Manfaat penilaian kinerja dalam hal ini berkaitan dengan kebijakan dan prosedur pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia, dan menjadi tolak ukur dalam pengujian validitas.

1. Kriteria dalam Penilaian Kinerja

(Bangun, 2012 : 235) berpendapat bahwa kinerja memiliki tiga kriteria penilaian, antara lain:

1. Kriteria berdasarkan sifat, yakni berdasaekan sifat atau karakteristik pribadi setiap karyawan.
2. Karakteristik berdasarkan perilaku, yakni mengevaluasi bagaimana pekerjaan tertentu dilakukan dengan cara yang benar.
3. Kriteria berdasarkan hasil, yakni merujuk pada hasil pekerjaan yang dilakukan.
4. Pihak yang Melakukan Penilaian Kinerja

(Bangun, 2012 : 236) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan oleh beberapa pihak, yaitu:

1. Karyawan itu sendiri

Karyawan dapat menilai dirinya sendiri secara mandiri untuk mengetahui apakah prestasi kerjanya telah mencapai atau melampaui batas standar yang dipersyaratkan, berdasarkan hasil analisis kerja karyawan.

1. Penilai rekan sekerja

Rekan sekerja atau tim kerja sangat mengetahui kapasitas kerja seorang karyawan. Oleh karena itu sangat diperlukan keterangan yang dapat digunakan sebagai masukan dalam penilaian kinerja.

1. Atasan melakukan penilaian

Seorang atasan mempunyai kewenangan dalam melakukan penilaian kinerja para karyawannya berdasarkan kriteria-kriteria tertentu.

1. Bawahan menilai atasan

Penilaian kinerja seperti ini sangat jarang terjadi, namun dewasa ini sudah banyak karyawan menilai kinerja supervisor sebagai sarana untuk mengatasi suatu permasalahan tertentu di dalam perusahaan. Misalnya saja di sebuah penguruan tinggi, mahasiswanya diberi kepercayaan untuk bekerja sebagai relawan dengan tujuan mengembangkan diri.

1. Siklus Manajemen Kinerja

Menurut (Astuti et al., 2021n: 3) dalam prosesnya, ada empat siklus (langkah) terkait pengelolaan pekerjaan yang dapat diselesaikan dan harus dilakukan secara berkelanjutan yaitu:

1. Perencanaan

Dalam hal ini, tim manajemen dan direktur perusahaan akan mendiskusikan tujuan dan apa yang ingin dicapai perusahaan, baik dalam jangka waktu tertentu maupun secara komprehensif.

1. *Monitoring* (pemantauan)

Secara umum pengendalian atau pemantauan hanya akan dillakukan satu atau dua kalli dalam setahun. Pada tahap ini, manajer perlu memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

1. *Reviewing* (pengkajian)

Tahap ini sangat penting karena manajer dapat terlibat dalam berbagai bentuk kerja sama dengan karyawan. Semakin berkolaborasi dengan karyawan, maka karyawan yang terlibat akan semakin berkomitmen pada perusahaan.

1. Penghargaan

Ini adalah langkah yang tidak dapat diabaikan karena insentif atau penghargaan sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan di tempat kerja.

### Kompetensi Kerja

1. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi di tempat kerja adalah setiap keterampilan yang dimiliki seseorang, seperti pengetahuan tentang keterampilan dan faktor internal lainnya, yang memungkinkan mereka mengelola tugas terkait pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan kemampuannya.. (Busro, 2018 :26)

Kompetensi kerja merupakan salah satu jenis kemampuan yang berkaitan dengan aktivitas mental, aktivitas pikiran dan sumber perubahan yang dilakukan dalam penyelesaian masalah, perubahan sosial, dan gambaran pekerjaan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dalam pekerjaan. (Pribadiyonno & Hendarto, 2019 : 24)

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai hasil dari keterampilan, kemampuan, latar belakang pendidikan dalam pembelajaran untuk berpartisipasi, keahlian yang dimiliki serta pengalaman kerja yang telah dilaksanakan. (Rizki Ananda, 2023)

Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh etos kerja yang dituntut oleh aktivitas kerja yang bersangkutan. (Marjuni, 2017 :198)

Dari beberapa pengertian kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keunikan, integritas, dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghasilkan kinerja yang lebih unggul dari orang lain.

1. Kriteria-Kriteria Kompetensi Kerja

Pada (Kunandar, 2007 : 41) kompetensi dibagi menjadi 5 yaitu:

1. Kompetensi intelektual, yakni berbagai metode pengetahan yang ada dalam diri seseorang dan diperlukan untuk meningkatkan kinerja.
2. Kompetensi fisik, atau tingkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yaitu suatu pendekatan pembelajaran yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk meningkatkan diri, mengubah diri, menemukan jati diri, dan memahami diri.
4. Kompetensi sosial, yaitu pendekatan perilaku terkini yang menjadi landasan kesadaran diri sebagai bagian dari lingkungan sosial yang tidak bisa terpisahkan.
5. Kompetensi spiritual, meliputi pemahaman, pengalaman dan penghayatan kaidah keagamaan. (Marjuni, 2017 : 205)
6. Dimensi Kompetensi Kerja

Menurut (Wicaksana et al., 2020 : 147) terdapat 5 dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu:

1. *Task skills* (Kemahiran tugas), adalah mampu menyelesaikan tugas rutin.
2. *Task management skills* (kemampuan manajemen tugas), mampu menangani berbagai tugas.
3. *Contingency management* (kemampuan manajemen kontingensi), mampu merespon dengan cepat dan mampu merespon efektif.
4. *Job role environment skill* (keterampilan lingkungan peran), kemampuan bekerja sama.
5. *Transfer skill* (transfer kompetensi), kemampuan menyesuaikan diri.
6. Karakteristik Kompetensi

Menurut (Gordon, 1986) terdapat 6 karakteristik kompetensi dasar, yaitu:

1. *Knowledge* (pengetahuan), Informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang atau wilayah yang bersangkutan.
2. *Understanding* (pemahaman), kemampuan berpikir, kecepatan mengelola informasi, kecepatan merumuskan pendapat untuk mengambil keputusan, dan kemampuan memecahkann masalah hingga berinovasi.
3. *Skill* (kemampuan), keterampilan untuk melakukan tugas yang ada baik secara fisik maupun mental.
4. *Value* (nilai), sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang (konsep diri)
5. *Attitude* (sikap), contohnya kepercayaan diri (self confidence), pengendalian diri (self-control), ketabahan atau daya tahan (hardiness).
6. *Interest* (minat), sesuatu yang diinginkan seseorang untuk mendorong suatu Tindakan tertentu.
7. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut (Astuti et al., 2021 : 84) kompetensi terbagi menjadi beberapa jenis, antara lain:

1. *Core Competencies* (Kompetensi Utama), yaitu sebuah kompetensi yang diartikan sebagai kemampuan internal yang sangat penting bagi keberhasilan bisnis. Kompetensi ini mengidentifikasi nilai-nilai organisasi yang dipahami oleh sebagian besar orang.
2. *Threshold Competencies* (Kompetensi Ambang Batas)*,* yaitu karakteristik setiap karyawan yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya secara efektif, namun tidak dapat digunakan oleh seseorang dengan jenis pekerjaan yang tinggi, rata-rata, atau rendah.
3. *Differentiating Competencies* (Membedakan Kompetensi), yaitu karakteristik yang membedakan karyawan hebat dengan karyawan rata-rata.
4. Manfaat Kompetensi

(Astuti et al., 2021 : 85) juga berpendapat bahwa kompetensi memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Menyatakan secara jelas standar kerja dan harapan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.
2. Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat yang berpotensi berguna untuk mengidentifikasi karyawan untuk suatu pekerjaan.
3. Memanfaatkan keuletan karyawan untuk memaksimalkan profuktibitas perusahaan.
4. Pengalaman kerja atau kompetensi kerja dapat menjadi pilar dalam pengembangan sistem kompensasi.
5. Kompetensi berpotensi membantu dunia usaha menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.
6. Kompetensi data membantu dunia usaha dalam menentukan jam kerja karyawan sesuai dengan standar organisasi.

### Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah seperangkat aturan atau pedoman yang dibuat oleh manajemen organisasi, disetujui oleh ketua komite atau pemilik modal, dan didesepakati oleh Dinas Tenaga Kerja, selanjutnya setiap orang yang bekerja di suatu organisasi patuh pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menghadirkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. (Afandi, 2016 : 1)

Disiplin kerja adalah komitmen yang kuat terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan yang tercermin dalam perilaku karyawan dan memungkinkan mereka untuk mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan dengan integritas. (Guslan & Putrianita, 2019)

Disiplin merupakan suatu cara untuk menjaga harkat dan martabat karyawan serta pelaksanaan tugas secara sistematis dan meningkatkan standar semangat kerja karyawan di suatu perusahaan. Disiplin kerja menetapkan seperangkat aturan mengenai karyawan. (Aldjannah et al., 2023)

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan bantuan karyawan dalam menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja agar mereka bersedia mengurangi beban kerja dan mematuhi prosedur utama.(Sinambela, 2016 : 335)

Dari serangkaian pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan seperangkat aturan yang dibuat secara sengaja oleh suatu organisasi untuk menjaga ketertiban, komitmen, serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

1. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Harras et al., 2020 : 115) terdapat 4 (empat) jenis diiplin kerja antara lain:

1. Disiplin preventif, secara umum adalah Kumpulan peraturan tertulis yang harus dipahami oleh setiap karyawan, dan prinsipnya bersifat saran atau teguran.
2. Disiplin korektif, adalah tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan agar fokus pada tujuan organisasi dan mengurangi risiko kegagalan
3. Disiplin Absolut, adalah suatu aturan yang dirancang untuk memastikan tidak ada pelanggaran dan seluruh karyawan mematuhi aturan tersebut tanpa kecuali.
4. Disiplin Humanis, adalah aturan yang diciptakan dengan tujuam untuk meningkatkan kinerja dan memperbaiki perilaku karyawan.
5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016 : 10) terdapat dimensi dan indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Ketepatan Waktu
2. Masuk kerja tepat waktu
3. Menggunakan waktu secara efektif
4. Tidak bolos kerja
5. Tanggung Jawab Kerja
6. Mematuhi peraturan
7. Target pekerjaan
8. Membuat laporan kerja
9. Cara Menegakkan Disiplin Kerja

(Tsauri, 2013 : 139) menyebutkan bahwa ada beberapa cara untuk menegakkan disiplin kerja, antara lain:

1. Disiplin harus ditegakkan dan dipatuhi, hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin jika terjadi pelanggaran.
2. Disiplin harus harus berpegang pada prinsip dini. Prinsip ini menyatakan bahwa setiap pegawai harus secara jujur dan menyeluruh memahami perkara mana yang dapat diterima dan mana yang tidak
3. Disiplin harus konsisten, artinya setiap karyawan yang melanggar peraturan akan mendapat hukuman yang sama. Tidak ada pengecualian, misalnya karena alasan masa kerja lebihlama, memiliki keterampilan lebih dari yang lainnya, atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri.
4. Disiplin harus impersonal, dimana seorang atasan harus bisa menahan diri dalam menegakkan disiplin, tidak mengikis disiplin dengan komentar-komentar sentimental atau emosi.
5. Disiplin harus setimpal, peraturan tersebut masuk akal dan sejalan atau setimpal dengan para karyawan.
6. Konsep Kedisiplinan

(Tsauri, 2013 : 133) juga berpendapat bahwa konsep kedisiplinan dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Disiplin berdasarkan tradisi, disiplin ini diterapkan dengan penuh integritas dan semangat, tanpa kompromi, serta senantiasa menjunjung tinggi Pengertian Komunikasi Internal prinsip objektivitas.
2. Disiplin berdasarkan sasaran, disiplin ini akan berlaku jika semua anggota organisasi menerimanya secara sukarela, fungsinya semacam penegakkan hak asasi manusia.
3. Prinsip-Prinsip Disiplin

(Tsauri, 2013 : 131) menjelaskan bahwa disiplin memiliki beberapa prinsip yaitu:

1. Pemimpin mempunyai perilaku positif, seorang pemimpin yang harus dapat melayani sebagai mentor dan panutan bagi mereka yang ada dibawahnya untuk membangun disiplin yang sehat dan jujur. Karena itu, seorang pemimpin harus mampu mempertahankan sikap positif sesuai dengan harapan karyawannya.
2. Penelitian yang cermat, akibat dari ketidakdisiplinan yang sangat serius ini, pemimpin harus memahami konsekuensinya.
3. Kesegaran, pemimpin harus segera menyadari pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan mereka dan segera mengambil tindakan yang tepat.
4. Lindungi kerahasiaan, karena tindakan kedisiplinan akan mempengaruhi ego karyawan, akan lebih baik jika masalah dibicarakan secara pribadi diruangan tersendiri dengan suasana yang tenang dan santai.
5. Fokus pada masalah, pemimpin harus dapat menekankan bahwa kesalahan yang dilakukan karyawan tidak dapat dibenarkan.
6. Peraturan dijalankan secara konsisten, peraturan diterapkan secara konsisten, tanpa diskriminasi.
7. Fleksibel, tindakan kedisiplinan dapat ditetapkan apabila seluruh informasi tentang karyawan sudah dipelajari dan dipahami.
8. Mengandung nasehat, jelaskan dengan jelas bahwa pelanggaran tidak dapat diterima.
9. Tindakan konstruktif, pemimpin harus memastikan bahwa karyawan dapat memahami bahwa perilaku mereka bertentangan dengan tujuan organisasi dan menjelaskan Kembali betapa pentingnya peraturan untuk karyawan dan organisasi.
10. *Follow Up* (Evaluasi), pemimpin harus secara ketat mengawasi dan mengidentifikasi perubahan dalam perilaku bawahan mereka.
11. Fungsi Disiplin

(Tsauri, 2013 :136) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa fungsi antara lain:

1. Mengatur kehidupan bersama dalam suatu masyarakat atau kelompok tertentu.
2. Membangun karakter (kepribadian) karyawan.
3. Alat untuk melatih kepribadian karyawan agar selalu menunjukan kinerja dengan baik.
4. Cara untuk memaksa seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut.
5. Pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga suasana kerja menjadi teratur dan tertib.

### Komunikasi Internal

1. Pengertian Komunikasi Internal

Secara umum, menurut (Siregar et al., 2021 : 105 ) komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi dalam suatuu organisasi.

Komunikasi internal adalah semacam pertukaran ide dan informasi dalam suatu organisasi. (Sukoco, 2007 : 56)

Komunikasi internal adalah proses pertukaran ide antar anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Contohnya antara lain komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antar sesama bawahan, dan sebagainya. (Siregar et al., 2021 : 69)

Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan antar anggota organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhannya, seperti halnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan dan sebagainya. (Tarore, 2023 : 71)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal adalah suatu proses pertukaran ide atau gagasan, yang terjadi dalam suatu perusahaan atau organisasi, baik antara sesama rekan kerja, atasan dengan bawahan, maupun atasan dengan atasan demi mencapai kepentingan suatu organisasi.

1. Jenis-Jenis Komunikasi Internal

Komunikasi internal dapat dikelompokan menjadi dua jenis, yaitu komunikasi personal dan komunikasi kelompok (Riinawati, 2019 : 64) :

1. Komunikasi Personal

Komunikasi personal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang dan dapat dilakukan dengan cara bertatap muka atau dengan menggunakan media. Komunikasi dengan cara bertatap muka dapat berlangsung secara dialog sambil menatap satusama lain sehingga terjadi adanya kontak pribadi. Komunikasi dengan media (menggunakan alat), contohnya melalui telepon atau memorandum.

1. Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok adalah komunikasi yang terjadi antara individu dengan sekelompok orang dalam situasi tatap muka, misalnya dalam rapat, pengarahan, upacara dan lainnya.

1. Dimensi Komunikasi Internal

Dimensi komunikasi internal menurut (Riinawati, 2019 : 63) terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal:

1. Komunikasi Vertikal
2. Intruksi kerja
3. Laporan pekerjaan
4. Memberikan saran kepada atasan
5. Komunikasi Horizontal
6. Umpan balik
7. Berkesinambungan
8. Dukungan
9. Unsur dalam Berkomunikasi

(E. Siregar, 2021 : 93) komunikasi meliputi 5 unsur dengan formula 5 W + 1H, yaitu:

1. Komunikator : Siapa (Komunikator, sumber, pengirim)
2. Pesan : Mengatakan apa (pesan)
3. Media : Disaluran mana (Saluran, media)
4. Komunikan : Kepada siapa (komunikasi, berkomunikasi, penerima)
5. Efek : Dampak, pengaruh
6. Fungsi Komunikasi Internal

Fungsi komunnikasi internal menurut Quible, Z.K, Johson, Margaret H. & and Mott, Dannis 1966 (dalam Endang, 2019 : 1) antara lain:

1. Fungsi Informasi
2. Komunikasi memberikan informasi dan mencari informasi mengenai kepentingan (tugas & pribadi), termasuk isu, permasalahan, pengetahuan, informasi terkait pekerjaan, data, dan hal-hal lainnya.
3. Informasi dapat membawa perubahan perilaku bila dilihat dari sisi kognitif (membuat seseorang menjadi tahu), sisi afektif (membangkitkan empati atau perasaan), dan sisi konatif (tindakan untuk ikut berbuat).
4. Penyebaran dan isi dalam informasi yang terstruktur secara sistematis menghasilkan informasi yang mempunyai *value* (nilai), akurat, mutakhir dan terkelola.
5. Fungsi Persuasi (motivasi)

Komunikasi internal diperlukan untuk saling mempersuasi atau membujuk dengan tujuan menarik simpati atau minat.

1. Fungsi Kontrol

Fungsi kontrol yaitu melakukan komunikasi apa saja uang harus dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh bawahan sesuai standar kerja.

1. Aspek Penting dalam Membangun Komunikasi yang Efektif

Menurut (Riinawati, 2019 : 70) ada beberapa aspek penting dalam membangun komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Aspek Kejelasan

Komunikasi terdiri dari bahasa, ide, dan informasi yang akan disampaikan harus jelas dan ringkas, sehingga tujuan dan sasaran dapat dilakukan sesuai dengan kebijakan dan proseduur komunikasi, mencegah kesalahpahaman.

1. Aspek Muatan

Rencana strategi bisnis dan program organisasi, atau rencana bisnis yang disajikan harus jelas, ringkas, dan tidak ambigu sehingga rencana dan program bisnis dapat dilanjutkan dengan sukses.

1. Aspek Konteks

Bahasa dan informasi yang disampaikan disesuaikan dengan keadaan dan lingkungan tempat kerja.

## Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pedoman atau acuan untuk pembanding dan gambaran untuk penelitian selanjutnya. Peneliti terdahulu yang digunakan berkaitan dengan pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, komunikasi internal dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini diambil dari berbagai referensi yaitu sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh (Sahid, Saban, & Maryadi, 2022), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong”. Hasil penelitian ini adalah secara parsial dan simultan variabel Kompetensi , Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aldjannah, Kurniwanti, & Wahyu, 2023), dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Lemsi fTriguna Abadi Kras Kabupaten Kediri)”. Hasil penelitian ini adalah secara parsial dan simultan variabel Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Guslan & Putrianita, 2019), dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Power UP Saguling”. Hasil penelitian ini adalah Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Wahyudi, 2023), dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal”. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan antara variabel kualitas kehidupan kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Olivia, Augie, Caroline, & Rostina 2022), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vayata Senada Cemerlang”. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial dan simultan kompetensi, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, Putu, Sendow & Lumingtangi, 2022), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding”. Hasil penelitian ini adalah kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan, antara variabel kompetensi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, Rozi & Affandi, 2021), dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat”. Hasil pada penelitian adalah komunikasi internal dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Widiastini, Wijaya, & Mahayasa, 2023), dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar)”. Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sugeng & Suryadi, 2023), dengan judul “Dampak Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Internasional Radin Inten II Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan antara komunikasi internal, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Kholilah, Beremau, & Fitriah, 2022), tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel”. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

**Tabel 4**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti dan Tahun** | **Judul Penelitian** | **Alat Analisis Data** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | (Sahid, Echdar, & Maryadi, 2022) | Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Sorong  (https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2641/1299) | Analisis Regresi Linier Berganda | Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.  Terdapat variabel X yang sama yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja. | Tidak terdapat variabel (X) Budaya Organisasi serta objek penelitiannya berbeda |
| 2. | (Aldjannah, Kurniwanti, & Wahyu 2023) | Pengaruh Komunikasi Internal, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Lemsi Triguna Abadi Kras Kabupaten Kediri)  (https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/download/1341/1087) | Analisis Regresi Linier Berganda | Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.  Terdapat variabel X yang sama yaitu Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja. | Tidak terdapat variabel X Deskripsi Pekerjaan dan objek penelitiannya berbeda |
| 3. | (Guslan & Putrianita, 2019) | Pengaruh Komunikasi Internal, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Up Saguling  (https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/logistik/article/view/499/369) | Analisis Regresi Linier Berganda | Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan variabel X yang digunakan memiliki kesamaan yaitu komunikasi internal dan disiplin kerja. | Dalam penelitian terdapat variabel X tambahan yaitu kompetensi kerja. |
| 4. | (Prasetyo & Wahyudi, 2023) | Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Talang  (https://konsentrasi.upstegal.ac.id/index.php/Konsentrasi/article/view/35/28) | Analisis Regresi Linier Berganda | Terdapat variabel X yang sama yaitu disiplin kerja | Dalam penelitian tidak menggunakan variabel X kualitas kehidupan kerja |
| 5. | (Olivia, Augie, Caroline, & Rosita, 2022) | Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Vayata Senada Cemerlang  https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/4356/2691 | Analisis Regresi Linier Berganda | Terdapat variabel X yang sama yaitu kompetensi, dan disiplin | Dalam penelitian tidak menggunakan variabel X stress kerja, melainkan menggunakan variabel komunikasi internal. |
| 6. | (Pratiwi, Putu, Sendow & Lumintangi, 2022) | Pengaruh Kompetensi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding  (https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/40407/36538) | Analisis Linier Berganda | Mempunyai kesamaan variabel X yaitu variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja. | Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif sedangkan penelitian yang akan lakukan menggunakan pendekatan kuantitatif |
| 7. | (Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, Rozi & Affandi 2021) | Pengaruh Komunikasi Internal, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat  (https://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/73/62) | Analisis Regresi Linier Berganda | Menggunakan variabel X komunikasi internal dan disiplin kerja | Menggunakan metode deskriptif kualitatif sedangkan penelitian yang akan lakukan menggunakan metode pendekatan kuantitatif |
| 8. | (Widiastini, Wijaya, & Mahayasa, 2023) | Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar)  (https://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/view/80/69) | Analisis Regresi Linier Berganda | Terdapat variabel X yang sama yaitu kompetensi | Pada penelitian tidak menggunakan variabel X budaya organisasi, namun menggunakan variabel X lainnya yaitu disiplin kerja dan komunikasi internal. |
| 9. | (Sugeng & Suryadi, 2023) | Dampak Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Internasional Radin Inten Lampung.  (https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/download/1370/569) | Analisis Regresi Linier Berganda | Terdapat variabel X yang sama dengan penelitian yaitu komunikasi internal dan disiplin kerja | Penelitian tidak menggunakan variabel X kompensasi, melainkan menggunakan variabel X komunikasi internal, objek penelitiannnya juga berbeda |
| 10. | (Kholilah, Beremau & Fitriah, 2022) | Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel  (https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/download/4560/2923) | Analisis Regresi Linier Berganda | Terdapat variabel X yang sama yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja. | Adanya perbedaan variabel X yaitu dalam penelitian tidak ada pelatihan. |

## Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

(Tsauri, 2013 : 251) mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai kemampuan individu untuk bekerja pada tingkat yang sesuai dengan semua orang ditempat kerja, termasuk kemampuan untuk mentransfer dan menggunakan pengetahuan dan keterampilan dalam situasi baru dan meningkatkan manfaat yang direalisasikan. Kompetensi karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab dapat mempengaruhi kinerja.

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

(Tsauri, 2013 : 127) disiplin adalah suatu proses yang dapat digunakan untuk membantu seseorang mempertahankan dan meningkatkan tujuan suatu organisasi secara objektif dan ketat. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi. Kurangnya tingkat kedisiplinan disuatu organisasi tentu menghasilkan kinerja yang buruk dan menghambat pertumbuhan organisasi.

1. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja

(Endang, 2019 : 1) berpendapat bahwa komunikasi internal dalam organisasi sangat penting bagi kelompok atau organisasi yang mementingkan keberhasilan dalam mencapai tujuannya melalui koordinasi. Beberapa organisasi besar atau kecil, seperti keluarga atau bisnis sangat membutuhkan komunikasi internal. Kurang optimalnya komunikasi internal akan mempengaruhi kinerja dan keberhasilan suatu organisasi.

1. Pengaruh Komepetensi, Disiplin dan Komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.

(Astuti et al., 2021 : 15) berpendapat bahwa beberapa faktor baik dari sudut pandang pekerja (karyawan) naupun organisasi akan sangat mempengaruhi pelaksanaan kinerja. Dari sudut pandang organisasi ini dapat dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, diperlukan dukungan, sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Oleh karena itu, variabel kompetensi, disiplin dan komunikasi internal merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan teori yang relevan dan erat kaitannya dengan penelitian yang menjelaskan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Kompetensi Kerja

(X1)

H1

Kinerja

Disiplin Kerja

(X2)

H2

Komunikasi Internal

(X3)

(X3)

H4

H3

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan : Pengaruh Secara Parsial =

Pengaruh Secara Simultan =

## Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dinyatakan secara spesifik dan perlu diuji kebenarannya sebagai prediksi atas langkah-langkah pemecahan masalah yang ditetapkan.

Hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut disajikan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan bersifat sementara. (Sugiono, 2013 : 64)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kerangka konseptual dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal.

Maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Tegal.

H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Tegal.

H3: Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal.

H4: Terdapat pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Asaputex Jaya Tegal

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. (Mertha Jaya, 2020 : 12) mengatakan bahwa Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang menghasilkan data baru yang mungkin diperoleh (dianalisis) dengan menggunakan prosedur statistik atau metode lain dari suatu kuantifikasi (pengukuran) tertentu.

## Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari objek atau subobjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dicatat oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil keputusan selanjutnya. (Sugiono, 2013 : 80)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asaputex Jaya yang berjumlah 34 orang karyawan. Berikut ini adalah data karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

**Tabel 5**

**Populasi Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Nama Jabatan | Jumlah |
| 1 | Keuangan | 3 |
| 2 | *Accounting* | 5 |
| 3 | Supervisor | 4 |
| 4 | *Staff* | 12 |
| 5 | *Driver* | 4 |
| 6 | *Security* | 4 |
| 7 | OB | 2 |
| Jumlah | | 34 |

Sumber : HRD PT. Asaputex Jaya Tegal

1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut. (Sugiono, 2013 : 85)

Teknik penentuan pengambilan sampel adalah menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai subjek survei. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan di bidang *office* yang ada di PT. Asaputex Jaya Tegal tergolong sedikit sehingga seluruh karyawan di bidang *office* yang berjumlah 34 orang dijadikan sebagai responden.

## Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel
2. Variabel Dependen

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dengan tingkat kinerja tertentu. (Bangun, 2012 : 231)

1. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompetensi

Kompetensi dikatakan sebagai seperangkat keterampilan atau watak yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang yang dapat digunakaan pada berbagai situasi dan tugas kerja sebaagai sarana untuk mengembangkan kemampuan dan keinginan bekerja keras agar tugas (pekerjaan) dapat diselesaikan secara efektif (Tsauri, 2013 : 256)

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan individu untuk menegakkan dan meningkatkan tujuan organisasi dengan objektif melalui penerapan kebijakan organisasi secara konsisten (Tsauri, 2013 : 127)

1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan proses terjadinya hubungan antar anggota organisasi untuk kepentingan organisasi, seperti kommunikasi antara pimmpinan dan bawahan, antara bawahan dan pimpinan, dan sebagainya (Siregar et al., 2021 : 69).

1. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah suatu aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang cara penyesuaian suatu variabel tertentu. (Pasaribu et al., 2022 : 68)

**Tabel 6**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | No Item Pernyataan | Skala | Sumber |
| Kinerja  (Y) | Jumlah Pekerjaan | 1. Pekerjaan sesuai standar | 1 & 2 | Skala Likert | (Bangun, 2012 : 234) |
| Kualitas pekerjaan | 1. Bertanggung jawab dengan hasil kerja | 3 & 4 |
| Ketepatan waktu | 1. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 5 & 6 |
| 1. Berkoordinasi dengan pekerjaan lain | 7 & 8 |
| Kehadiran | 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu | 9 |
| Kemampuan kerja sama | 1. Mampu bekerja sama | 10 |
| Kompetensi  (X1) | *Task skills* (Kemahiran tugas) | 1. Menyelesaikan tugas rutin | 1 & 2 | Skala Likert | (Wicaksana et al., 2020 : 147) |
| *Task management skills* (Kemampuan manajemen tugas | 1. Mampu menangani berbagai tugas | 3 & 4 |
| *Contingency management* (Kemampuan manajemen kontingensi), | 1. Mampu merespon cepat | 5 |
| 1. Mampu merespon efektif | 6 |
| *Job role environment skill* (keterampilan lingkungan peran) | 1. Kemampuan bekerja sama | 7 & 8 |
| *Transfer skill* (transfer kompetensi) | 1. Kemampuan menyesuaikan diri | 9 & 10 |
| Disiplin  (X2) | Ketepatan waktu | 1. Masuk kerja tepat waktu | 1 & 2 | Skala Likert | (Harras et al., 2020 : 115) |
| 1. Menggunakan waktu secara efektif | 3 |
| 1. Tidak bolos kerja | 4 |
| Tanggung jawab kerja | 1. Mematuhi peraturan | 5 & 6 |
| 1. Target pekerjaan | 7 & 8 |
| 1. Membuat laporan kerja | 9 & 10 |
| Komunikasi Internal  (X3) | Komunikasi Vertikal | 1. Intruksi kerja | 1 & 2 | Skala Likert | (Riinawati, 2019 : 63) |
| 1. Laporan pekerjaan | 3 |
| 1. Memberikan saran kepada atasan | 4 |
| Komunikasi Horizontal | 1. Umpan balik | 5 & 6 |
| 1. Berkesinambungan | 7 & 8 |
| 1. Dukungan | 9 & 10 |

## Metode Pengumpulan Data

(Sahir, 2022 : 28) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data proses dalam suatu penelitian dan merupakan bagian yang penting. Teknik pengambilan data harus benar dan sesuai dengan metode agar hasilnya sesuai dengan tujuan penelitian awal atau hipotesis awal yang sudah ditentukan. Teknik pengumpulan data bisa dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan observasi.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang cara kerjanya dengan memberikan pertanyaan terstruktur atau pernyataan tertulis kepada responden agar dapat dijawab (Sugiono, 2013 : 142). Dalam penelitian ini peneliti dalam mengolah informasi menggunakan strategi regresi linier berganda yang didapatkan dengan bantuan pengolahan informasi statistik atau *statistical product and service solution* (SPSS) versi 22.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk menilai persepsi, sikap, dan pengetahuan individu atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiono, 2013 : 93). Dalam skala likert terdapat lima tingkatan jawaban untuk variabel Y dan variabel X2 sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Selalu (SL)
2. Skor 4 untuk jawaban Sering (SR)
3. Skor 3 untuk jawaban Biasanya (B)
4. Skor 2 untuk jawaban Kadang-kadang (KD)
5. Skor 1 untuk jawaban Belum Pernah (BP)

Sedangkan untuk variabel X1 dan X3 sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
6. Wawancara

Menurut (Sugiono, 2013 : 137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan data jangka panjang untuk mengidentifikasi permasalahan yang perlu diselidiki. Hal ini juga digunakan ketika peneliti ingin memahami tanggapan responden yang lebih spesifik dan terbatas.

## Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas merupakan kemampuan menjawab pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui seberapa baik responden memahami pertanyaan yang diajukan peneliti (Sahir, 2022 : 31). Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesesuaian atau persamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya.

Butir pertanyaan dinyatakan sudah valid jika koefisien korelasi product moment > r tabel dan jika r hitung < r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Jumlah responden dalam penelitian ini untuk pengujian instrument adalah 34 responden. Adapun rumus uji validitas yaitu :

rxy =

keterangan:

rxy = Koefisien korelasi antara x dan y

∑x = Jumlah total skor x

∑y = Jumlah total skor y

∑x2 = Jumlah dari kuadrat x

∑y2 = Jumlah dari kuadrat y

N = Jumlah subyek yang diteliti

Dari rumus perhitungan diatas masing-masing butir pertanyaan dinyatakan valid jika dapat diketahui. Butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung ˃ r tabel. Sedangkan butir pertanyaan dinyatakan tidak valid jika r hitung ˂ r tabel. Rumus untuk menentukan nilai r dalam suatu tabel adalah df = n-2. Dalam penelitian ini uji validitas untuk menguji instrument penelitian akan dilaksanakan pada 30 orang. Jika dilihat dari tabel, dalam hal ini sampel yang akan di uji (n) = 30, dan besarnya df dapat dihitung 30-2=28 (df = 28) dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka nilai r tabel adalah 0,361 (melihat r tabel pada df = 28).

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabel merupakan alat ukur untuk menguji kekonsistenan jawaban responden (Sahir, 2022 : 33). Reliabel atau reabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, dimana semakin tinggi koefisien maka reabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Dengan menggunakan alat bantu spss dan metode *cronbach alpha.* Adapun rumusnya sebagai berikut:

ɑ = (

Keterangan:

ɑ = koefisien alpha cronbach

k = Banyaknya butir pertanyaan

∑b2 = Jumlah varian butir

2 = Jumlah varian total

Menurut (Suliyanto, 2018 : 233) suatu instrumen variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* yang didapatkan adalah ≥ 0,60.

## Metode Analisis Data

Analisis data merupakan analisis terhadap data yang telah selesai agar hasilnya mudah dipahami oleh pembaca (Sahir, 2022 : 37). Analisis data terdiri dari informasi yang diperoleh dari analisis data, membandingkan hasil analisis data, dan menonjolkan hasil analisis data untuk membentuk suatu kesimpulan penelitian. Terkait dengan penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 22. Untuk dapat menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat menggunakan langkah atau tahapan analisis berikut:

1. *Methode Successive Interval (MSI)*

(Suliyanto, 2018 : 142) mengatakan bahwa sebagian besar data yang diperoleh dari penelitian adalah data ordinal (seperti data Likert), sehingga sulit untuk menganalisis data secara linier. Oleh karena itu, data ordinal harus secepatnya diubah menjadi skala interval dengan menggunakan *Metode Succcesive Interval (MSI).*

Langkah untuk melakukan transformasi data dengan skala ordinal menjadi data dengan skala interval adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan secara baik setiap item pada kuisioner yang dibagikan yang sudah ditanggapi oleh responden.
2. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban masing-masing kategori
3. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh responden.
4. Membuat proporsi kumulatif dengan cara mejumlah nilai proporsi untuk setiap skor secara berurutan.
5. Tentukan nilai Z setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi kumulatif yang telah diperoleh atas dasar memakai tabel distribusi normal.
6. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z.
7. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala

SV =

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah awal yang digunakan sebelum analisis regresi garis berganda. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa koefisien regresi tidak bias, konsisten, dan mempunyai keakuratan estimasi yang baik. Uji asumsi klasik digunakan untuk menunjukkan bahwa hasil percobaan bebas dari kesalahan karena adanya normalitas data, multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi sehingga memungkinkan percobaan dilakukan pada garis regresi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak (Sahir, 2022 : 69). Distribusi data dianggap normal apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0.05 maka, hipotesis diterima. Distribusi data dianggap tidak normal apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka, hipotesis ditolak.

Untuk mendedikasi normalitas data suatu model regresi dalam program SPSS, dapat di identifikasi gambar scatter plot data. Apakah scatter plot data membentuk atau mengikuti garis diagonal, peaked, atau non peaked, maka distribusi data model regresi tersebut dikatakan normal.

Menurut (Sugiono, 2017 : 79) teknik pengujian normalitas data menggunakan teknik *Chi Kuadrad* (X2). Pengujian normalitas data dengan X2 dilakukan dengan cara membandingkan kurve normal yang terbentuk dari data yang telah terkumpul (B) dengan kurve normal baku/standar (A). Jadi membandingkan antara (B:A). bila B tidak berbeda secara signifikan dengan A, maka B merupakan data yang normal.

1. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya (Sahir, 2022 : 70). Untuk mendeteksi Multikolinearitas menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL). Nilai cutoff yang bisa dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah tolerance ≥ 0,10 atau sama dengan VIF ≤ 10. Dalam model regresi dapat diketahui ada atau tidaknya multikolinearitas dengan cara sebagai berikut:

1. Nilai R2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independent banyak yang tidak signifikan.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independent. Jika antar variabel independent ada korelasi yang cukup tinggi (>0,09), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independent tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independent.
3. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya, *Variance Infation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhadana setiap variabel independent menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya.

*Tolerance* mengukur variabel-variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/Tolerance). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 0,10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapin kita masih tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkolerasi.

1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sahir, 2022 : 69) uji heteroskedastisitas mengacu pada variasi variabel dalam model yang tidak konsisten. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Spearmen korelasi dengan formula sebagai berikut :

t =

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Umumnya data *crossection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

1. Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada satu peneletian dengan penelitian yang lainnya pada model regresi. (Sahir, 2022 : 71)

Kriteria pengambilan kesimpulan:

1. Jika DW ˂ dL atau DW ˃ 4 – dL, maka terdapat autokorelasi.
2. Jika dU < DW < 4 – dU, naka tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika dL ˂ DW ≤ dU atau 4 – dU ≤ DW ≤ 4 – dL, uji *Durbin Watson* tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (*inconsulsive).*
4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen kompetensi kerja (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi internal (X3) terhadap variabel dependen kinerja (Y).

(Sahid et al., 2022 : 52) model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Y= ɑ + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

ɑ : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1: Kompetensi Kerja

X2: Disiplin Kerja

X3: Komunikasi Internal

1. Uji Hipotesis

Tujuan uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan konsisten dari variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dihipotesiskan dapat diterima atau ditolak digunakan Uji t (parsial) dan Uji F (simultan).

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Sahir, 2022 : 53) Uji parsial disebut juga uji t adalah suatu metode yang digunakan untuk mengetahui koefisien regresi parsial untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis Nol (H0) yang akan diuji adalah sumber parameter (bi) sama dengan nol. Cara melakukan uji t yaitu dengan membandingkan perbedaan antara nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata sampel.

Apakah jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H0 yang menyatakan bahwa bi=0 dapat ditolak bila nilai t > 2, maka suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Adapun langkah-langkah melakukan uji t adalah:

1. Menentukan Formula Hipotesis
2. Formulasi Hipotesis 1

H0 : β1 = 0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal.

H1 : β1 ≠ 0 : Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal.

1. Formulasi Hipotesis 2

H0 : β2 = 0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal.

H1 : β2 ≠ 0, : Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal.

1. Formulasi Hipotesis 3

H0 : β3 = 0, : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal.

H1 : β4 ≠ 0, : Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal.

1. Menentukan Taraf Signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (ɑ = 0,05)

1. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H0 adalah:

1. H0 diterima jika = -t ɑ/ 2≤ t ≤ tɑ/2
2. H0 ditolak jika = t ɑ/ 2 atau t ˂ - tɑ/2
3. Menghitung Nilai thitung

Untuk mengevaluasi keabsahan analisis regresi yang dimaksud dapat diakukan perhitungan :

Sb =

Simbol Syx digunakan untuk menunjukan kesalahan standar estimasi (*Standard error of estimate)* yang dapat diidentifikasi dengan menggunakan formula berikut:

Syx =

Menentukan nilai thitung dengan rumus berikut ini:

thitung =

Keterangan:

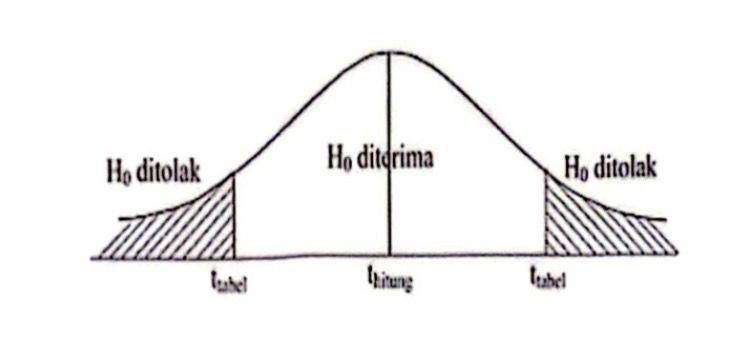
b = Nilai parameter

sb = Standard Error b

syx = Standar Eror Estimasi

1. Menentukan ttabel

Tabel distribusi dapat dicari pada = 5% : 2 = 2,5 (uji 2 sisi) menggunakan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 34-2-1= 31 (n merupakan jumlah seluruh responden, dan k merupakan jumlah variabelnya).

1. Kesimpulan

**Gambar 2**

**Kurva Uji t**

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (ɑ) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2).

Dalam penilitian ini, uji signifikasinya menggunakan SPSS dengan cara mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan t dari masing-masing variabel yang didapatkan dari pengujian ≤ daei nilai siginifikan yang digunakan yaitu sebesar 5% (0,05) maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikan t dari masing-masing variabel didapatkan dari pengujian ≥ dari nilai signifikan yang digunakan yaitu 5% (0,05) maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
3. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sahir, 2022 : 53) pengujian F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis yang hendak di uji secara bersama-sama dengan nol. Bila nilai F lebih besar dari pada 5 maka H0 dapat ditolak dari derajat kepercayaan 5%.

Adapun langkah-langkah melakukan uji F adalah:

1. Formulasi Hipotesis

H0 = β1 **:** β2 **:** β3 = 0 :artinya tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi kerja, disiplin kerja dan komunikasi internal secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal.

Hɑ = β1 **:** β2 **:** β3 ≠ 0 : artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi kerja, disiplin kerja dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asaputex Jaya Tegal.

1. Kriteria Pengujian
2. Apabila nilai F hitung ˂ F tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
3. Apabila nilai F hitung ˃ F tabel maka H0 ditolak dan Ha diterima.
4. Menghitung nilai F hitung

Rumus menghitung nilai F hitung :

Fhitung =

Keterangan :

JKreg : Jumlah kuadrat regresi

JKres : Jumlah kuadrat residual

K : Jumlah variabel bebas

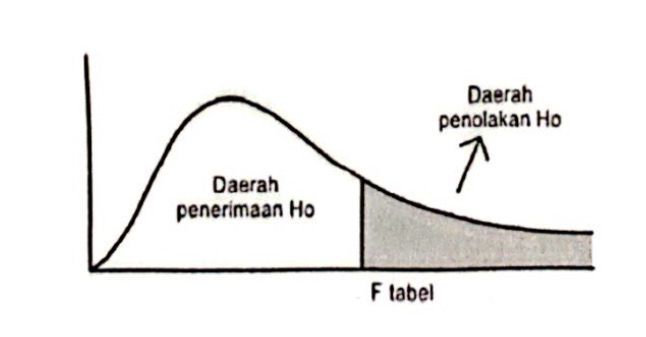
n : Jumlah sampel

1. Membandingkan F hitung dengan F tabel

H0 dapat diterima jika F hitung < F tabel

H1 dapat diterima jika F hitung > F tabel

1. Kesimpulan



**Gambar 3**

**Kurva Uji F**

Apabila nilai Fhitung ≥ Ftabel dan signifikan ≤ alpha 0,05 dapat dilihat (P ≤ 0,05) maka kesimpulan yang bisa diambil adalah menolak H0 yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik atau adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan dengan apakah perubahan variabel bebas (kompetensi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi internal) akan di ikuti oleh variabel terikat (kinerja karyawan) pada proporsi yang sama.

Koefisien determinasi (R2) Koefisien determinasi sering kali diwakili oleh grafik yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Jika koefisien determinasi dalam model regresi selalu mendekati nol, hal ini menunjukkan semakin berkurangnya variasi seluruh variabel terikat terhadap variabel terikat, atau semakin besarnya persentase ketergantungan seluruh variabel terikat terhadap variabel terikat (Sahir, 2022 : 54).

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi sebagai berikut:

KD = r2 x 100%

Keterangan :

KD : Besarnya koefisien determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat