

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah komunikasi, disiplin, dan kinerja karyawan di BPJS ketenagakerjaan tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama Jamsostek mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program

asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amendemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT. Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Pada tahun 2014 pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai UU No. 24 Tahun 2011, Pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PT. Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

3.1.2 Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya

Visi:

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

Misi :

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen Untuk:

- Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
- Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

3.1.3 Tujuan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya

Sebagai penjabaran dari Visi BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya, maka tujuan yang akan dicapai selama 5 (lima) tahun ke depan yaitu:

1. Terciptanya kualitas dan kuantitas SDM sesuai dengan standar perusahaan tersebut
2. Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan ketenagakerjaan
3. Terciptanya pelayanan ketenagakerjaan yang berkualitas secara berkesinambungan

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian survei adalah cara melakukan pengumpulan data berdasarkan survei. Pengertian survei (survey) adalah sebuah teknik riset atau penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dengan memberi batas yang jelas atas data kepada suatu obyek tertentu. Orang yang melakukan survei disebut penyurvei. Melakukan survei berarti melakukan penyelidikan, pemeriksaan atau peninjauan terhadap obyek tertentu untuk mendapatkan data bagi keperluan tujuan penelitian.

Metode penelitian survei merupakan salah satu metode yang banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif dimana menggunakan alat bantu sebagai

instrumen utama untuk mengumpulkan data. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2005)

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Maka terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Independen (X_1 , X_2)

Menurut Sugiyono (2006:39), variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel X_1 (Komunikasi) dengan indikator kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap. Variabel X_2 (Disiplin) dengan indikator taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap waktu, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, taat terhadap absensi.

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2006:39), sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang

menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerjasama dan sikap pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diukur hubungan dan pengaruhnya yaitu komunikasi (X_1) dan disiplin (X_2) serta kinerja karyawan (variabel Y), operasional ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Komunikasi (X_1)	Sebuah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan dengan menggunakan simbol-simbol yang dimengerti kedua belah pihak. Komunikasi pada BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya dapat berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat memiliki kesamaan makna mengenai satu hal yang dikomunikasikan.	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap	1. Informasi kepada rekan kerja diperoleh dengan tepat 2. Media komunikasi tidak diberikan oleh perusahaan 1. Interaksi dengan rekan kerja sangat menyenangkan sehingga dapat memupuk hubungan insani 1. Selalu memberi perintah secara langsung kepada rekan kerja 1. Dapat memahami isi pesan yang disampaikan oleh rekan kerja 1. Pesan yang disampaikan dapat memengaruhi perubahan sikap rekan kerja	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Disiplin (X₂)	Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya.	1. Taat terhadap peraturan perusahaan	1. Sudah berpakaian rapih dalam bekerja 2. Tidak menggunakan	O R D I N A L
			3. tanda pengenal dalam bekerja	
		2. Penggunaan waktu secara efektif	1. Tepat waktu masuk jam kerja 2. Tepat masuk jam istirahat 3. Tepat waktu jam pulang kerja 4. Memanfaatkan jam kerja dengan baik.	
		3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1. Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	
		4. Tingkat absensi	1. Mematuhi aturan dan kehadiran	O R D I N A L
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaan.	1. Kualitas	1. Tercapainya target pekerjaan 2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	O R D I N A L
	2. Kuantitas	1. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				karyawan
		3. Pelaksanaan tugas	1. Menyelesaikan tugas dengan baik 2. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	
		4. Tanggung jawab	1. Mampu bertanggung jawab akan tugas yang di berikan Semangat kerja	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Untuk itu penulis mengumpulkan data berupa:

a. Wawancara

Adalah suatu metode penelitian yang meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden.

b. Studi Dokumentasi

Adalah dengan cara menggunakan penelaahan terhadap dokumen-dokumen, naskah-naskah atau laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mendukung terhadap penulisan ini.

c. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data primer berhubungan dengan komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya. (Singarimbun dan Effendi, 2003:84)

3.2.2.1 Jenis Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dibedakan dalam 2 bagian, yaitu:

a. Sumber data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian, dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya

b. Sumber data sekunder

Data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan, dalam hal ini data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya.

3.2.2.2 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2014:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS ketenagakerjaan tasikmalaya dengan ukuran populasi 25.

Tabel 3.2
Sebaran Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya

No	Karyawan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Pegawai	24
Jumlah		25

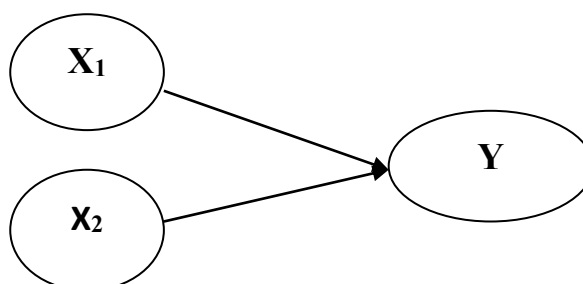
Sumber:

3.2.2.3 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014:116) adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini akan menggunakan penarikan sampling jenuh (sensus) karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel populasi yang terdiri dari 25 orang karyawan di BPJS ketenagakerjaan tasikmalaya.

3.3 Model/ Paradigma Penelitian

Untuk lebih menjelaskan pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dibuat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.2
Paradigma Penelitian

Keterangan :

X_1 = Komunikasi

X_2 = Disiplin

Y = Kinerja Karyawan

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh disiplin, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur, mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor, dengan rumusan korelasi *product moment*.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r table yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat keabsahan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$

Kriteria pengujian :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. (Arikunto, 2002: 154). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala - gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

3.4.2 Analisis Terhadap Kuisisioner

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

3.4.3 Metode *Successive Interval*

Menurut Sambas A. Muhidin dan Maman Abdurahman (2007:55) salah satu metode konversi data yang sering digunakan oleh peneliti untuk menaikkan tingkat pengukuran ordinal ke interval adalah metode *successive interval* (MSI). Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *method of successive intervals* adalah:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.

3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden
4. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
5. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{(\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit})}$$

6. SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

$$Y = SV_i + |SVM_{\min}|$$

3.4.4 Pengajuan Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi : uji multikolinieritas dengan matrik korelasi antara variabel-variabel bebas, uji heterokedastis dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZFRED) dengan residualnya (SRESID), uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov, dan uji autokorelasi melalui uji Durbin Watson (DW test) Suliyanto (2011:88).

a. Uji Normalitas

Normalitas data dapat di tentukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residunya.

Proses uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan Z_{hitung} dengan Z_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smirnov) $< Z_{tabel}$, atau nilai sign $> (\alpha)$ 0,05 maka distribusi data dikatakan normal.
- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smirnov) $> Z_{tabel}$, atau nilai sign $< (\alpha)$ 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal.

Uji normalitas data juga dapat dilihat dengan memperlihatkan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardizer Residual* variabel independen, dimana :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas, antara lain :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik penyebaran diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi heteros kedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana yang variabel *dependen* tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud

korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan keputusan untuk uji autokorelasi :

- Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negative

3.4.5 Regresi Berganda

Dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X_1) dan (X_2), sehingga persamaan regresi menggunakan rumus Sugiyono (2014: 277) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Komunikasi

X_2 = Disiplin

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel *independent* yang mempunyai nilai tertentu.

3.4.6 Koefisien Korelasi (r)

Yakni suatu nilai koefisien yang dapat menyatakan keeratan hubungan diantara dua variabel, pernyataan kuat/erat atau tidak kuat/tidak erat hubungan tersebut akan digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dan tafsiran korelasi menurut tabel r terlampir.

3.4.7 Analisis Koefisien Determinasi Dan Non-Determinasi (r^2 dan $1 - r^2$)

Yakni koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan berapa besar dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terikatnya (Y). Sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel X terhadap variabel Y.

3.4.8 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikansi (sig). Cara yang paling mudah dengan uji sig., dengan ketentuan, jika nilai sig. $< 0,05$, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka model regresi adalah tidak linier. Untuk mempermudah dalam penelitian ini digunakan program SPSS. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut:

Ho : berarti tidak ada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : berarti ada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria:

Ho = diterima apabila $F_{sig} < F$

Ha = ditolak apabila $F_{hitung} > F$

Selanjutnya kriteria ini menunjukkan pula bahwa secara simultan (Serempak/ bersama-sama) variabel X_1 (Komunikasi) dan X_2 (Disiplin) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja).

2. Uji T (Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan 95% derajat kebebasan (n-k) maka:

Ho1 : tidak ada pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan.

Ha1 : terdapat pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan.

Kriteria:

Tolak Ho jika $T_{sig} < T$

Terima Ha jika $T_{sig} > T$