
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MEDAN
DAIHATSU**

Andre Fitriano, Angel Miawtanoto, Tri Permata Sari, Herry Yanto
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work discipline, communication and competence on employee performance at PT. Capella Medan Daihatsu. Researchers took the population in this study as many as 230 employees. The number of samples in this study were 107 employees. The sampling technique used was simple random sampling. The results showed that simultaneously work discipline, communication and competence had a positive and significant effect on employee performance at PT. Capella Medan Daihatsu and partially work discipline, communication and competence had a positive and significant effect on employee performance at PT. Capella Medan. Daihatsu.

Keywords: Work Discipline; Communication; Competence; Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Capella Medan Daihatsu merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *sparepart* sepeda motor dan mobil. Kinerja karyawan pada perusahaan mengalami penurunan yang ditandai dengan penurunan ketelitian kerja karyawan, ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta sulit bekerja sama dalam tim. Hal ini menyebabkan target perusahaan PT. Capella Medan Daihatsu tidak tercapai setiap bulannya.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang diduga memicu rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan PT. Capella Medan Daihatsu. Disiplin kerja karyawan pada perusahaan masih belum baik terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat datang setiap hari kerja. Banyak karyawan PT. Capella Medan Daihatsu beranggapan bahwa aturan pada perusahaan ini masih belum jelas, ketidakadilan dalam pemberian sanksi dan masih kurangnya pengawasan terhadap tindakan disiplin.

Komunikasi yang terjadi di antara karyawan maupun dengan atasan juga mengalami penurunan, sehingga diduga menjadi sebab penurunan kinerja karyawan. Komunikasi yang cukup buruk di antara karyawan yang disebabkan adanya konflik kerja sehingga mengakibatkan karyawan sulit untuk berada dalam tim kerja. Pada perusahaan juga belum mendukungnya media komunikasi yang dapat membantu karyawan dalam memudahkan pekerjaannya, seperti sarana wifi yang cukup lelet, sehingga apabila ingin melakukan pengiriman email yang tidak dapat dilakukan dengan cepat.

Selain itu, kompetensi kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Kompetensi kerja yang dimiliki

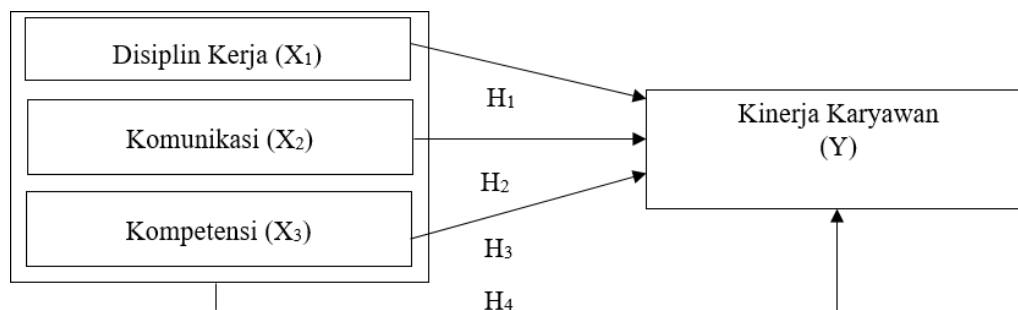
karyawan masih belum mendukung karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, tepat dan efektif. Hal ini karena banyak karyawan yang pengetahuan, keterampilan, pendidikan dan pengalaman kerjanya masih belum sesuai dengan jabatannya saat ini. Ini mengakibatkan karyawan memiliki kinerja yang rendah

Berdasarkan latar belakang peneliti tertarik dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu?
2. Bagaimanakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu?
4. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu?

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu.

H2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu

H3: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu

H4: disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu

METODE PENELITIAN

Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 230 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin, sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 107 responden. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan

menggunakan kuesioner, yang dibagikan kepada responden yang menjadi sampel. Peneliti juga melakukan wawancara kepada karyawan perusahaan, serta melakukan studi dokumentasi melalui buku-buku, jurnal, profil perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dan total skor. Hasil pengujian instrumen dari variabel bebas dan terikat memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan nilai $sig.$ dibawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel bebas dan terikat yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

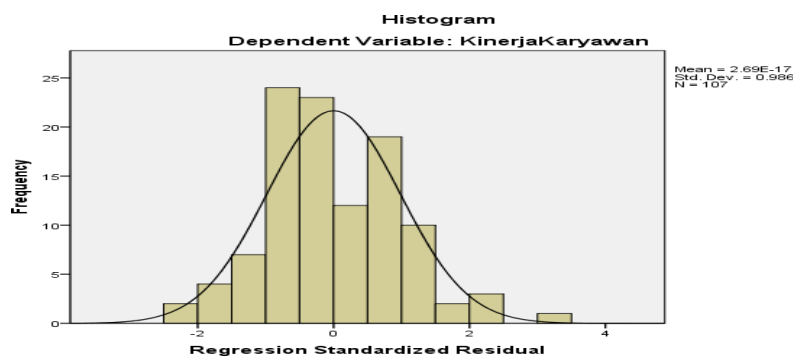
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja	0,961	10	Reliabel
Komunikasi	0,979	10	Reliabel
Kompetensi	0,843	6	Reliabel
Kinerja Karyawam	0,953	10	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

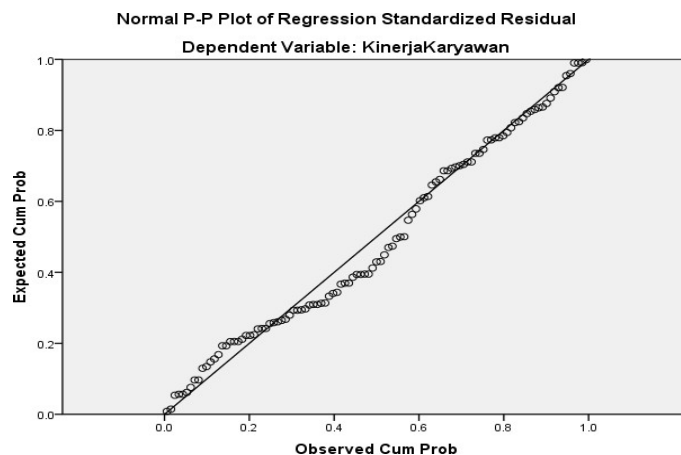
Peneliti melakukan uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Hasil pengujian normalitas sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Grafik histogram pada Gambar 2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



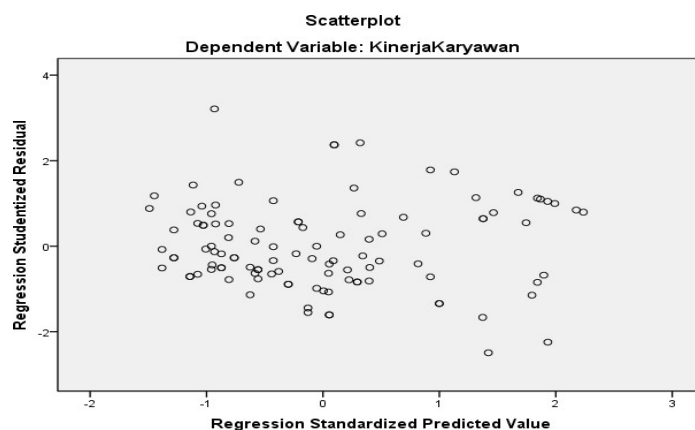
Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Gambar 3 di atas terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai signifikan $0,321 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji hasil tersebut menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Berikut hasil pengujian multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* $> 0,1$. Nilai VIF untuk variabel variabel < 10 bahwa disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Grafik di atas menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Uji heteroskedastisitas juga diuji dengan uji Glejser. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.070	2.899		.714	.477
	DisiplinKerja	.264	.073	.289	3.598	.000
	Komunikasi	.264	.077	.295	3.441	.001
	Kompetensi	.478	.151	.273	3.162	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

$$Y = 2,070 + 0,264 X_1 + 0,264 X_2 + 0,478 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda di atas adalah:

1. Konstanta sebesar 2,070 menyatakan bahwa jika tidak ada atau konstan maka variabel disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi maka kinerja karyawan pada sebesar 2,070 satuan.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,264 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,264 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,264 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel komunikasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,264 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,478 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel kompetensi 1

satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,478 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.397	9.368

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,397. Hal ini berarti 39,7% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 60,3% (100% - 39,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti konflik kerja, beban kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6384.140	3	2128.047	24.246	.000 ^a
	Residual	9040.084	103	87.768		
	Total	15424.224	106			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (24,246) > F_{tabel} (2,69)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu secara simultan disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $107-4=103$ adalah sebesar 1,983. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,598 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,441 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,1662 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Capella Medan Daihatsu.

Pembahasan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,598 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu. Menurut Syamsul dan Kartika (2012), disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang diduga memicu rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan PT. Capella Medan Daihatsu. Disiplin kerja karyawan pada perusahaan masih belum baik terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat datang setiap hari kerja. Banyak karyawan PT. Capella Medan Daihatsu beranggapan bahwa aturan pada perusahaan ini masih belum jelas, ketidakadilan dalam pemberian sanksi dan masih kurangnya pengawasan terhadap tindakan disiplin.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,441 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu. Menurut Siswandi (2011), di setiap organisasi tipe apapun dan bergerak di bidang apa pun maka kehadiran komunikasi mutlak diperlukan. Tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi. Komunikasi yang terjadi di antara karyawan maupun dengan atasan juga mengalami penurunan sehingga diduga menjadi sebab penurunan kinerja karyawan. Komunikasi yang cukup buruk di antara karyawan yang disebabkan adanya konflik kerja sehingga mengakibatkan karyawan sulit untuk berada dalam tim kerja. Pada perusahaan juga belum mendukungnya media komunikasi yang dapat membantu karyawan dalam memudahkan pekerjaannya, seperti sarana wifi yang cukup lelet sehingga apabila ingin melakukan pengiriman email yang tidak dapat dilakukan dengan cepat.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,1662 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, berarti secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu. Menurut Priansa (2016), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Selain itu, kompetensi kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Kompetensi kerja yang dimiliki karyawan masih belum mendukung karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, tepat dan efektif. Hal ini karena banyak karyawan yang pengetahuan, keterampilan, pendidikan dan pengalaman kerjanya masih belum sesuai dengan jabatannya saat ini. Ini mengakibatkan karyawan memiliki kinerja yang rendah

Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (24,246) > F_{tabel} (2,69)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu secara simultan disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,397. Hal ini berarti 39,7% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 60,3% ($100\% - 39,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti konflik kerja, beban kerja, motivasi kerja dan sebagainya. Kinerja karyawan pada perusahaan mengalami penurunan yang ditandai dengan penurunan ketelitian kerja karyawan, ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas serta sulit bekerja sama dalam tim. Hal ini menyebabkan target perusahaan PT. Capella Medan Daihatsu tidak tercapai setiap bulannya diakibatkan oleh disiplin kerja karyawan yang rendah yang terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan, komunikasi yang cukup buruk sehingga menyebabkan karyawan sulit bertukar informasi dan bekerja sama dan kompetensi kerja yang rendah disebabkan pengalaman, pendidikan dan pengetahuan serta keterampilan karyawan belum mendukung jabatannya saat ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,598 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,441 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,1662 > 1,983$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (24,246) > F_{tabel} (2,69)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara simultan Disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Medan Daihatsu

Dengan hasil dan kesimpulan penelitian di atas, saran-saran yang berguna bagi penelitian ini adalah bagi perusahaan sebaiknya meningkatkan disiplin kerja karyawan agar lebih teratur dalam bekerja dan mematuhi aturan dengan mempertegas aturan perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperbaiki komunikasi, dan meningkatkan kompetensi kerja dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman.

Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti karena hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,397. Hal ini berarti 39,7% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 60,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti konflik kerja, beban kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Auliani Rizka, Wulanyani Ni Made Swasti.2010. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. Bali: Jurnal Psikologi Udayana Volume 4 No.02.
- Amir. 2015. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.

-
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irfan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, S P Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moheriono. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2015. Budaya Organisasi. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umam. Khairul. 2012. Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur, Budyaa dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. Perilaku Organisasi. Ed. 1, Yogyakarta: Graha Ilmu.