

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURIATAMA MITRA PERWITA MEDAN**

Gilbet Saferius, Hendra Nazmi, Elisya Simalango, Veronica  
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

**ABSTRAK**

*The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline, training and communication on employee performance at PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Researchers took the population in this study as many as 147 employees. The number of samples in this study were 107 respondents. The sampling technique used is simple random sampling. The results showed that work discipline partially had a positive and significant effect on employee performance at PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Partially, the training had a positive and significant effect on employee performance at PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Partial communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Work discipline, training and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.*

**Keywords:** *Work Discipline; Training; Communication; Employee Performance.*

---

**PENDAHULUAN**

PT. Suriatama Mitra Perwita Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail. Berdasarkan wawancara serta studi dokumentasi yang diperoleh dari perusahaan PT. Suriatama Mitra Perwita Medan ini bahwa karyawan mengalami penurunan dalam kinerjanya pada perusahaan ini. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin kerja karyawan yang rendah terlihat dari banyaknya karyawan yang melanggar aturan perusahaan, tidak melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu juga disiplin yang rendah terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan setiap bulannya yang cenderung meningkat.

Komunikasi di dalam PT. Suriatama Mitra Perwita Medan tidak berjalan sesuai dengan harapan, karena kurangnya kejelasan dalam komunikasi, kurangnya beberapa komunikasi karyawan dikarenakan konflik pribadi dan perlengkapan komunikasi yang kurang mendukung cepatnya proses komunikasi. Terjadinya kesalahan dalam bekerja yang disebabkan oleh kurang jelasnya dalam berkomunikasi baik antara karyawan maupun dengan atasan.

PT. Suriatama Mitra Perwita Medan belum melakukan pelatihan kerja dengan efektif dan efisien untuk para karyawannya. Pelatihan kerja pada perusahaan kurang memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada seluruh karyawan yang membutuhkan pelatihan, bahan pelatihan yang kurang sesuai dengan pekerjaan karyawan, dan jenis

pelatihan yang diadakan hanya berbentuk seminar.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suriatama Mitra Perwita Medan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Suriatama Mitra Perwita Medan?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Suriatama Mitra Perwita Medan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Suriatama Mitra Perwita Medan?

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

#### **TELAAH PUSTAKA**

##### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2013), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

##### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Samsudin (2010), beberapa kriteria yang dapat dijadikan dasar penilaian keberhasilan suatu pelatihan yaitu perubahan kinerja.

##### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

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.

#### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian berdasarkan pendekatan kuantitatif. Sangadji dan Sopiah (2013) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penafsiran.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Suryabrata (2013), penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat

pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian.

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif explanatory. Menurut Zulganef (2013), penelitian explanatory adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 147 karyawan. Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2015), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sujarweni (2014:16), untuk menentukan jumlah sampel, dapat menggunakan rumus Slovin, sehingga dihasilkan 15 responden sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 responden dan 30 responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas yang di ambil dari luar sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara melalui kuesioner, dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan, dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan pada perusahaan. Juga dilakukan studi dokumentasi, yang digunakan adalah

buku-buku, jurnal dan profil perusahaan.

Sumber data penelitian terdiri atas sumber data primer, meliputi hasil pengisian kuesioner di wawancara, dan data primer dalam penelitian yang meliputi hasil pengisian kuesioner dan wawancara.

Sumber data sekunder, meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Menurut Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Torang (2014), uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

## HASIL

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 \text{ Disiplin Kerja} + b_2 \text{ Pelatihan} + b_3 \text{ Komunikasi} + e$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 0,148 + 0,122 X_1 + 0,620 X_2 + 0,143 X_3 + e$$

bahwa:

1. Konstan 0,148, apabila variabel independen disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi mengalami konstan, maka variabel dependen kinerja karyawan pada sebesar 0,148 satuan.

2. Koefisien regresi variabel independent disiplin kerja 0,122, artinya setiap kenaikan variabel independen disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel dependent kinerja karyawan sebesar 0,122 satuan

3. Koefisien regresi variabel independent pelatihan 0,620, artinya setiap kenaikan variabel independen pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel dependent kinerja karyawan sebesar 0,620 satuan.

4. Koefisien regresi variabel independent komunikasi 0,143 artinya setiap kenaikan variabel independen komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel dependent kinerja karyawan sebesar 0,143 satuan.

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependent yang disebabkan oleh variabel independen.

Hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,501 berarti bahwa 50,1% kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi, sedangkan sebesar 49,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini, seperti pengembangan karir, pengembangan, promosi jabatan.

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan secara bersama-sama.

Nilai  $F_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 adalah 2,69. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (36,442) > F tabel (2, 69) dan signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 107-4=103 adalah sebesar 1,983. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 2,083 > 1,983 dan signifikansi yang diperoleh 0,040 < 0,05, berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu adanya pengaruh secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 7,241 > 1,983 dan signifikansi yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh

nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,020 > 1,983$  dan signifikansi yang diperoleh  $0,046 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

### **Pembahasan**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,083 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,040 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu adanya pengaruh secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Hasil ini didukung oleh teori menurut Sutrisno (2013), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

Disiplin kerja karyawan yang rendah terlihat dari banyaknya karyawan yang melanggar aturan perusahaan, tidak melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu juga disiplin yang rendah terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan setiap bulannya yang cenderung meningkat.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7,241 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Hasil ini didukung oleh teori menurut

Samsudin (2010), beberapa kriteria yang dapat dijadikan dasar penilaian keberhasilan suatu pelatihan yaitu perubahan kinerja.

Komunikasi di dalam PT Suriatama Mitra Perwita Medan tidak berjalan sesuai dengan harapan, karena kurangnya kejelasan dalam komunikasi, kurangnya beberapa komunikasi karyawan dikarenakan konflik pribadi dan perlengkapan komunikasi yang kurang mendukung cepatnya proses komunikasi. Terjadinya kesalahan dalam bekerja yang disebabkan oleh kurang jelasnya dalam berkomunikasi baik antara karyawan maupun dengan atasan.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,020 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,046 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yaitu secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan. Hasil ini didukung oleh teori 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.

PT. Suriatama Mitra Perwita Medan belum melakukan pelatihan kerja dengan efektif dan efisien untuk para karyawannya. Pelatihan kerja pada perusahaan kurang memberikan kepada seluruh karyawan yang membutuhkan pelatihan, bahan pelatihan yang kurang sesuai dengan pekerjaan karyawan dan jenis

pelatihan yang diadakan hanya berbentuk seminar.

### KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan dalam penelitian ini adapun kesimpulan dalam peneltiiian ini adalah:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.
4. Disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mitra Perwita Medan.

### Saran Penelitian

Saran-saran yang bermanfaat untuk peningkatan kinerja karyawan PT. Suriatama Mitra Perwita Medan ini adalah kinerja karyawan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, pelatihan dan komunikasi. Peningkatan ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki ketiga variabel tersebut di dalam perusahaan.

Bagi penelitian berikutnya, disarankan untuk menambah variabel

lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Siswandi. 2011. Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2015. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryabrata, Sumadi. 2014. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).

LAMPIRAN TABEL

**Tabel 1**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.148	2.469		.060	.952
	Disiplin	.122	.059	.153	2.083	.040
	Pelatihan	.620	.086	.565	7.241	.000
	Komunikasi	.143	.071	.159	2.020	.046

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Hasil Diolah SPSS, 2020

**Tabel 2**  
**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3351.938	3	1117.313	36.442	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3157.950	103	30.660		
	Total	6509.888	106			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Pelatihan  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel 3**  
**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
_ 1	.718 <sup>a</sup>	.515	.501	5.53712

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Diolah SPSS, 2020