# KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMUNIKASI, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) UNIT DEPO MEKANIK PURWOSARI



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unversitas Islam Batik Surakarta**

**Oleh :**

**WIBATSUH**

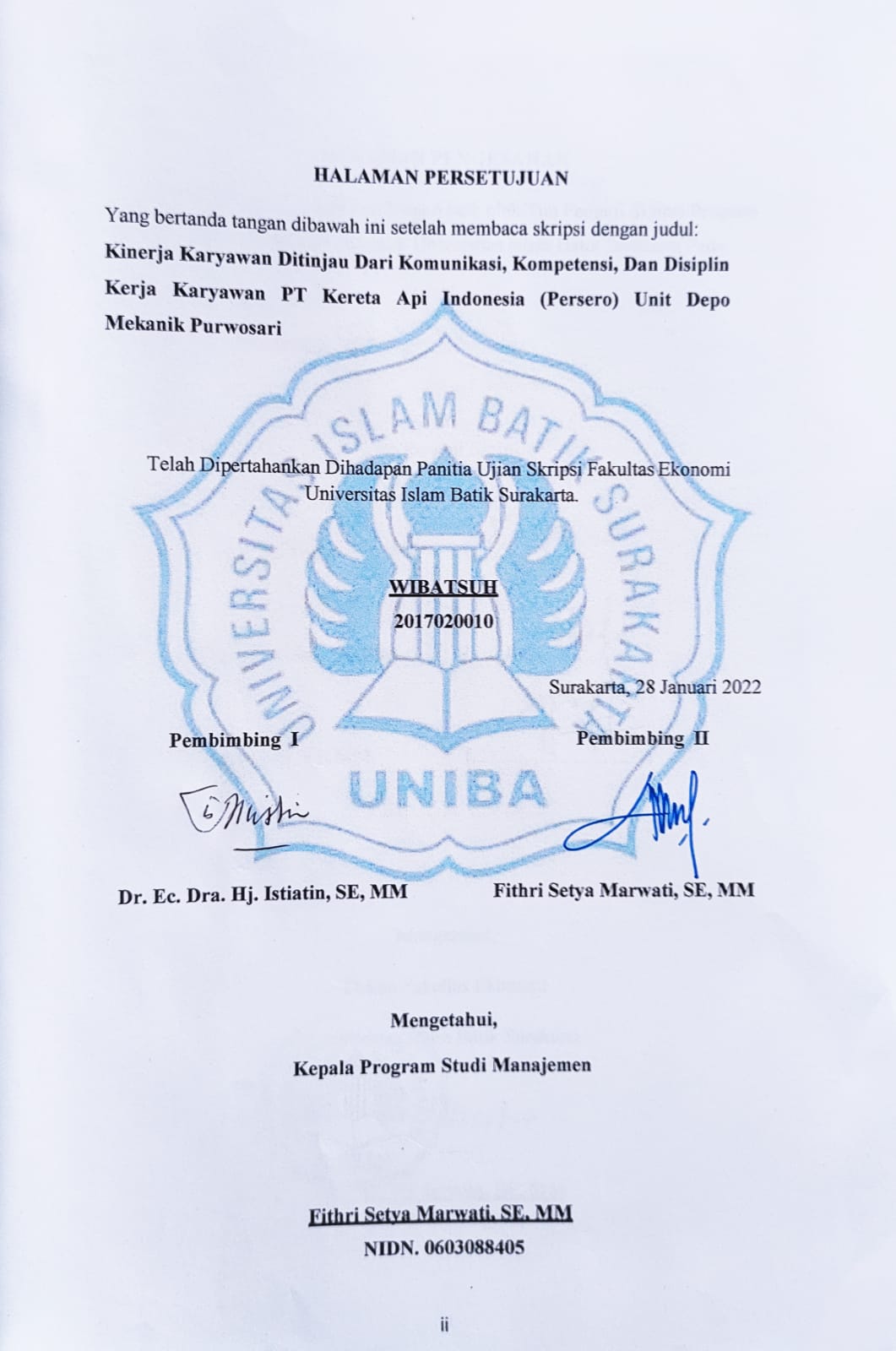
**NIM : 2017020010**

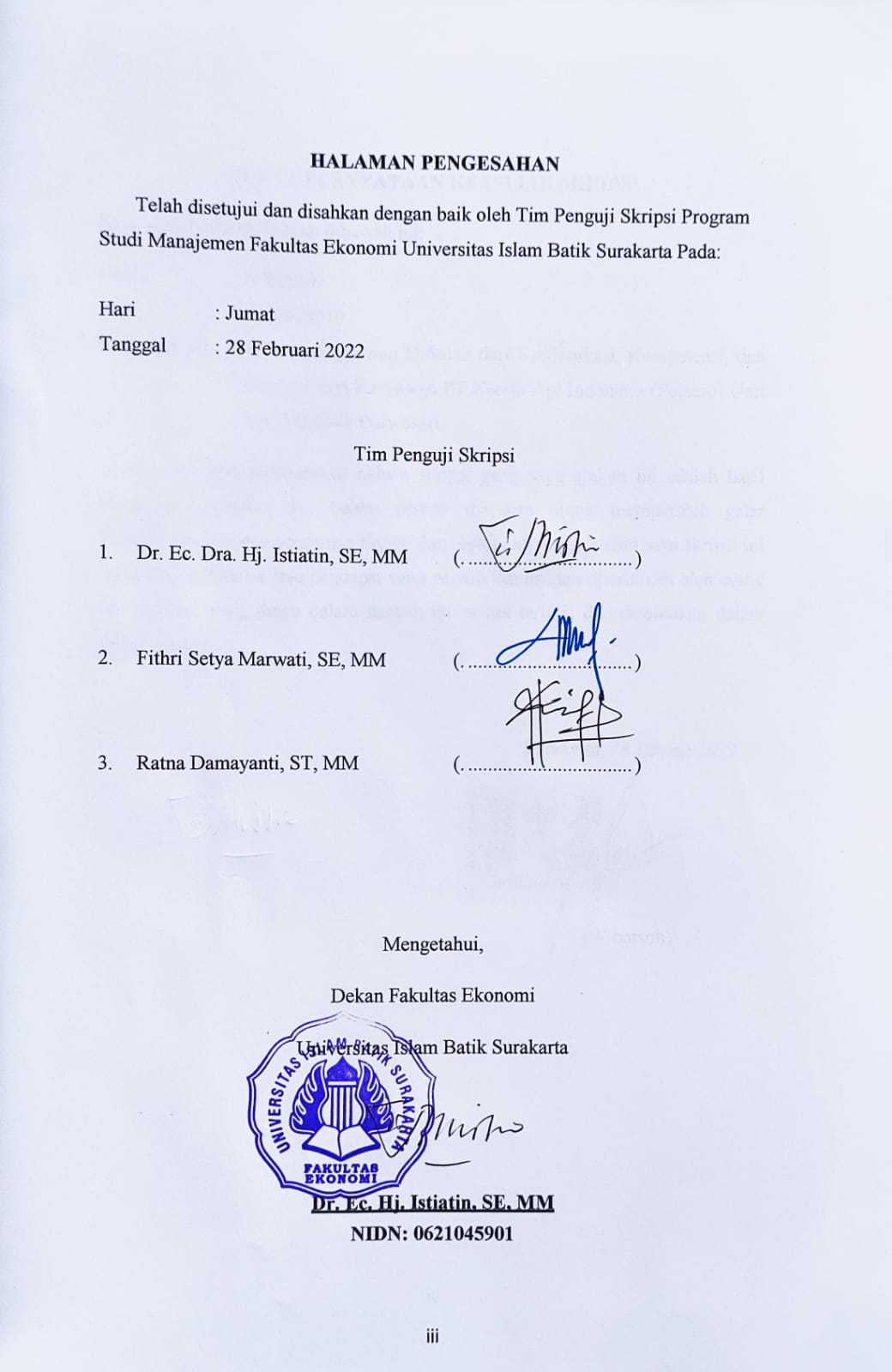
**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK**

**SURAKARTA**

**2022**





# SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wibatsuh

NIM : 2017020010

Judul Skripsi : Kinerja Karyawan Ditinjau dari Komunikasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 28 Januari 2022

(Wibatsuh)

iv

# MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap.

## (Q.S. Al- Insyirah: 6-8)

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

## (Q.S. Al- Baqarah: 286)

Malas Tertindas, Lambat Tertinggal, Berhenti Mati.

## (Imam Syafi’i)

v

# PERSEMBAHAN

Skripsi yang berjudul “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komunikasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Karyawan PT Kereta Api (Persero) Indonesia Unit Depo Mekanik” ini, penulis persembahkan kepada:

1. Keluarga kedua orang tua saya yang saya banggakan dan saya cintai, yang telah membesarkan saya.
2. Kepada anak dan istri tercinta yang senantiasa selalu mendoakan serta memberikan semangat untuk menyelesaikan studi.
3. Sahabat-Sahabat saya yang selalu mendukung, menyemangati, berjuang bersama-sama dalam suka maupun duka.
4. Keluarga besar Universitas Islam Batik Surakarta terutama bagi para Dosen Fakultas Ekonomi, terimakasih atas bimbingannya selama ini, semoga bimbingan yang saya dapatkan bisa memberi keberkahan bagi kita semua.

vi

# KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdullilah kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripi dengan judul: “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komunikasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari”. skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. H. Amir Junaidi, SH, MH selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah dengan sabar mengarahkan dan membimbing penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Fithri Setya Marwati, SE, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta sekaligus Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta atas ilmu dan bantuannya yang telah diberikan.
5. Teman-teman Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2017 khususnya B1 Maanajemen atas kebersamaan dan kerjasamanya selama ini.Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian, dan pemilihan kata maupun pembahasan materi, skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini

vii

dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi para pembacanya.

Surakarta, 28 Januari 2022 Penulis

(Wibatsuh)

viii

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

[HALAMAN PERSETUJUAN ii](#_TOC_250036)

[HALAMAN PENGESAHAN iii](#_TOC_250035)

[SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iv](#_TOC_250034)

[MOTTO v](#_TOC_250033)

[PERSEMBAHAN vi](#_TOC_250032)

[KATA PENGANTAR vii](#_TOC_250031)

[DAFTAR ISI ix](#_TOC_250030)

[DAFTAR GAMBAR xi](#_TOC_250029)

[DAFTAR TABEL xii](#_TOC_250028)

[ABSTRACT xiii](#_TOC_250027)

[ABSTRAK xiv](#_TOC_250026)

BAB I PENDAHULUAN 1

* 1. [Latar Belakang 1](#_TOC_250025)
  2. [Rumusan Masalah 4](#_TOC_250024)
  3. [Batasan Masalah 5](#_TOC_250023)

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Peenelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI 7

1. [Kinerja Karyawan 7](#_TOC_250022)

ix

1. [Komunikasi 10](#_TOC_250021)
2. [Kompetensi 13](#_TOC_250020)
3. [Disiplin Kerja 15](#_TOC_250019)
4. [Penelitian Yang Relevan 19](#_TOC_250018)
5. [Kerangka Pemikiran 25](#_TOC_250017)
6. Hipotesa 26

[BAB III METODE PENELITIAN 27](#_TOC_250016)

1. [Jenis Penelitian 27](#_TOC_250015)
2. [Lokasi dan Waktu Penelitian 27](#_TOC_250014)
3. [Populasi 28](#_TOC_250013)
4. [Sampel 28](#_TOC_250012)
5. [Sumber Data 28](#_TOC_250011)
6. [Teknik Pengumpulan Data 29](#_TOC_250010)
7. [Definisi Operasional Variabel 30](#_TOC_250009)
8. [Uji Instrumen 33](#_TOC_250008)
9. [Analisis Data 37](#_TOC_250007)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43

1. [Gambaran Umum Perusahaan 43](#_TOC_250006)
2. [Karakteristik Responden 48](#_TOC_250005)
3. [Hasil Analisis Data 49](#_TOC_250004)
4. [Pembahasan 60](#_TOC_250003)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 64](#_TOC_250002)

1. [Kesimpulan 64](#_TOC_250001)
2. [Saran 65](#_TOC_250000)

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

x

# DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 30

Gambar III.1 Kurva Normal Uji F 41

Gambar III.2 Kurva Normal Uji t 41

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT KAI Unit Depo Mekanik Purwosari 45

Gambar IV.2 Kurva Normal Uji F 55

Gambar IV.3 Kurva Normal Uji Komunikasi 56

Gambar IV.4 Kurva Normal Uji Kompetensi 58

Gambar IV.5 Kurva Normal Uji Disiplin Kerja 59

xi

# DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan 19

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel 32

Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 34

Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Komunikasi 35

Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi 35

Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja 36

Tabel III.6 Hasil Uji Reliabilitas 37

Tabel IV.1 Pengelompokan Pegawai PT KAI Berdasarkan Jenis Kelamin 48

Tabel IV.2 Pengelompokan Pegawai PT KAI Berdasarkan Tingkat Pendidikan 49

Tabel IV.3 Hasil Uji Normalitas 50

Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinearitas 51

Tabel IV.5 Hasil Uji Heterokedastisitas 51

Tabel IV.6 Hasil Estimasi Regresi 52

Tabel IV.7 Hasil Uji F 54

Tabel IV.8 Hasil Uji t 56

Tabel IV.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 60

xii

## ABSTRACT

*Name: Wibatsuh NPM : 2017020010*

*Tittle : Employee Performance Review From Ccommunication, Competency and Work Discipline of Employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Purwosari Mechanic Depo Unit*

*Human Resources Development (HRD) or Human Resource Management in a company has a strong influence in determining the development of a company or organization in this highly competitive period. Must understand how a good strategy to encourage employee performance in order to achieve the goals expected by the company or organization.*

*This study aims to determine the effect of communication, competence and work discipline on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Purwosari Mechanical Depot Unit.*

*The approach used in this research is a quantitative approach. The research data used are primary data and secondary data. The sampling technique used is the saturated sample with a total of 50 employees.*

*The results of this study can be seen from the SPSS data processing which shows that communication and work discipline have a significant effect on employee performance. While competence has no significant effect on employee performance.*

***Keywords:*** *Employee Performance, Communication, Competence, and Work Discipline.*

xiii

# ABSTRAK

Nama : Wibatsuh

NPM : 2017020010

Judul : Kinerja Karyawan Ditinjau dari Komunikasi, Kompetensi, dan Disiplin

Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik

Purwosari.

*Human Resources Development* (HRD) atau Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan berpengaruh kuat dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi di masa yang sangat kompetitif ini. harus memahami bagaimana strategi yang baik untuk mendorong kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komuniksi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Data penelitian yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh yang berjumlah 50 karyawan.

Hasil penelitian ini dapat dilihat dari olah data SPSS yang menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Komunikasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja.

xiv

# BAB I

**PENDAHULUAN**

# Latar Belakang

*Human Resources Development* (HRD) atau Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan berpengaruh kuat dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi di masa yang sangat kompetitif ini. HRD harus memahami bagaimana strategi yang baik untuk mendorong kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Tenaga kerja adalah aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Meskipun perusahaan memiliki aset lain seperti gedung dan mesin-mesin yang canggih, namun peran penting adalah karyawan. Hal ini karena maju mundurnya suatu organisasi atau instansi sangat ditentukan oleh strategi sumber daya manusia yang dimiliki (Iriawan, 2021).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Iskandar, 2018). Seorang pegawai memiliki kemampuan yang berbeda – beda untuk menyelesaikan pekerjaan karena kinerja seseorang itu merupakan hal yang bersifat individual (Yulianti, Istiatin, Aryati, 2017). Apabila setiap karyawan memiliki kinerja

1

yang baik dan semangat kerja yang tinggi, maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Komunikasi menjadi salah satu faktor pendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik. Komunikasi merupakan suatu proses tukar menukar informasi dan transmisi darisuatu arti, dan semuanya itu merupakan sesuatu yang sangat penting di dalam suatu organisasi (Buchori, Sunaryo, Khoirul, 2020). Komunikasi yang baik sangatlah penting untuk memajukan perusahaan, karena dengan adanya komunikasi yang terbuka, karyawan akan mendapatkan informasi yang lengkap dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan berpengaruh pada peningkatan motivasi karyawan dan tingkat kualitas kinerja karyawan menjadi lebih baik (Kinanthi *et al*., 2020).

Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pembangunan, terutama di negara yang sedang berkembang (Hijrah, 2016). Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencangkup aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku (Anon, 2021). Sedangkan Wahyudi, dan Wibowo, (2018) memaknai kompetensi sebagai suatu konsep himpunan kecakapan atau kemampuan terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, kepatuhan dan ketaatan individu atas peraturan yang ditetapkan dalam

organisasi baik tertulis maupun lisan dengan penuh kesadaran, sehingga ketertiban akan tercipta dan memungkinkan akan lebih cepat tercapai tujuan organisasi. Disiplin kerja menurut Iptian, Zamroni, Efendi, (2020) adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Astria (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi berusaha menanamkan rasa disiplin agar tugas dapat terselesaikan dengan benar, tepat, cepat, dan efektif. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka suatu organisasi akan sulit memperoleh hasil yang optimal. Sikap disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab dan integritas karyawan. Tujuan perusahaan mudah tercapai jika karyawan memiliki disiplin kerja yang menyebabkan karyawan akan bekerja dalam waktu yang efektif dan efisien ketika bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan mencegah terjadinya hal-hal yang berpotensi merugikan organisasi.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi. Berdasarkan pengamatan penulis, karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja, yaitu komunikasi, kompetensi dan disiplin kerja, *Pertama*, penurunan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari adanya beberapa

karyawan datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya. *Kedua,* komunikasi antara teman sekerja maupun dengan atasan masih kurang baik dan perlu dibenahi. *Ketiga,* kompetensi yang dimiliki pekerja masih rendah, sehingga sering terjadi kecelakaan kerja. Disamping itu tidak adanya saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. *Keempat,* disiplin kerja belum membudaya dengan baik, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang tidak masuk kerja (membolos), kurangnya ketaatan pada aturan organisasi, dan lemahnya sanksi bagi pegawai yang kurang taat pada peraturan instansi.

Berdasarkan fenomena yang penulis uraikan di atas maka penulis memberi judul ”Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komunikasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari”.

# Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penulisan ini yaitu:

* 1. Apakah komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari?
  2. Apakah komuniksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari?
  3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari?
  4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari?

# Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi tentang variabel komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

# Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dai hasil penelitian ini adalah:

* 1. Untuk mengetahui pengaruh simultan variabel komuniksi, komptensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
  2. Untuk mengetahui pengaruh komuniksi terhadap kinerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
  3. Untuk mengetahui pengaruh komptensi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari
  4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

# Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil enelitian PT. Kereta Api Indoesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari antara lain sebagai berikut:

* 1. Manfaat Teoritis

Yaitu sebagai tambahan referensi dan wawasan dalam pengembangkan ilmu pengetahuan/ Pengembangan IPTEK bidang sumberdaya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai, dan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai pengaruh komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan.

* 1. Manfaat Praktis
     1. Bagi pimpinan PT Kereta Api Indonesia Unit Depo Mekanik Purwosari dapat digunakan sebagai bahan masukan sesuai dengan hasil penelitian dalam rangka menentukan kebijakan tentang pengembangan kinerja pegawai.
     2. Bagi pegawai dapat digunakan sebagai motivator dalam rangka meningkatkan kinerja demi pengembangan diri.
     3. Bagi penulis berguna untuk memperluas wawasan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

# BAB II

**LANDASAN TEORI**

# Kinerja Karyawan

* 1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019: 151), kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau kinerja aktual, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Setyawan (2018) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2020: 34).

Dari beberapa uraian diatas maka pengertian kinerja menurut peneliti adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

7

* 1. Indikator Kinerja

Menurut Prastyo *et al.*, (2016) terdapat lima indikator dalam mengukur kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut ini:

* + 1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.

* + 1. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

* + 1. Keandalan

Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi umum. Kehandalan mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan yang akurat tepat, akurat dan benar.

* + 1. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

* + 1. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam

menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai tujuan.

* 1. Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2011: 74).

* + 1. Faktor kemampuan (*Ability)*

Secara psikologis manusia memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality.* Kemampuan *reality* terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Pada dunia kerja dibutuhkan kemampuan tersebut agar proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi cepat tercapai. Misalnya pemain sepak bola yang hebat haruslah mengetahui aturan permainan dan trik supaya mampu menghasilkan gol di gawang lawan.

* + 1. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari diri seseorang dalam menjalankan tugasnnya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Motivasi terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu misalnnya memperoleh gaji, promosi jabatan, hadiah dan lain sebagainya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan penilaian kinerja sangatlah penting, karena dengan adanya penilaian kinerja perusahaan atau organisasi dapat mengetahui tingkat kinerja karyawaan apakah sudah sesuai yang diharapkan atau belum, sehingga setelah mengetahui

kinerja karyawannya maka perusahaan dapat mengabil tindakan untuk mengatasi masalah masalah yang ada apabila kinerja karyawannya kurang maksimal, sesuai dengan pendapat Pramularso (2018) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja karyawan dilakuakan untuk melihat hasil kerja, prestasi kerja, pencapaian kerja karyawan diwaktu yang lalu untuk memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Dengan penilaian kinerja perusahaan dapat mengukur tingakat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas yang telah di bebankan kepada karyawan.

# Komunikasi

* 1. Definisi Komunikasi

Menurut Purwanto (2020, 35) komunikasi adalah perekat yang memungkinkan kelompok masyarakat tersebut secara bersama-sama melakukan fungsinya dengan baik. Mangkunegara (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Berhasilnya program komunikasi apabila pesan yang disampaikan komunikator dapat merubah pengetahuan, sikap, maupun perilaku komunikan (Nurhadi & Kurniawan, 2017).

Dari beberapa definisi diatas komunikasi menurut peneliti adalah suatu aktivitas penyampaian informasi atau pesan secara langsung maupun tidak langsung dari suatu pihak ke pihak lainnya. Dalam suatu organisasi komunikasi adalah bagian penting untuk berbagi informasi sehingga dapat menginterprestasikan pesan yang dimaksud dan melaksanakan tugas dengan baik.

* 1. Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

* + 1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

* + 1. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan

kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

* + 1. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

* + 1. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

* + 1. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

* 1. Tujuan Komunikasi

Clampitt (2017) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu bentuk komunikasi dari *top-down, bottom-up,* dan *integrativ*e yang bertujuan untuk menyampaikan informasi dan pesan, sehingga dapat

meminimalkan kesalahpahaman serta menyelesaikan permasalahan dalam organisasi.

# Kompetensi

* 1. Definisi Kompetensi

Menurut Edison dan Imas (2016: 140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Satori (2016: 22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Menurut Istiatin (2018: 69) kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan kemampuan dan efektifitas kinerja individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

* 1. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi pegawai menurut Miftahul *et al.,* (2017) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari:

* + 1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah Informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang kemudian tertanam dalam benak seseorang.

* + 1. Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman adalah tingkatan kemampuan yang mengharapakan seseorang mampu memahami arti atau konsep, situasi serta fakta yang diketahuinya.

* + 1. Kemampuan (*skill*)

Kemampuan adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas.

* + 1. Nilai (*value*)

Nilai adalah sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk dimiliki, digunakan, dikonsumsi, ataupun dinikmati guna memenuhi suatu kebutuhan dan keinginan.

* + 1. Sikap (*attitude*)

Sikap merupakan kesiapan mental individu yang mempengaruhi, mewarnai bahkan menentukan kegiatan individu yang bersangkutan dalam memberikan respon terhadap obyek atau situasi yang mempunyai arti baginya.

* + 1. Minat (*interest*)

Minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas tanpa adanya yang menyuruh, minat selalu diikuti dengan perasaan senang yang akhirnya memperoleh kepuasan.

* 1. Tujuan Kompetensi

Hutapea dan Nuriana (2011: 16-19) berpendapat kompetensi dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk:

* + 1. Pembentukan pekerjaan
    2. Evaluasi pekerjaan
    3. Rekrutmen dan seleksi
    4. Pembentukan dan pengembangan organisasi
    5. Membentuk dan memperkuat nilai budaya organisasi
    6. Pembelajaran organisasi
    7. Manajemen karir dan penilaian potensi pegawai
    8. Sistem imbal jasa

# Disiplin Kerja

* 1. Defisini Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin *disco dishci* yang berarti belajar. Dari kata tersebut, kemudian muncul kata *disciplus* artinya murid, *disciplina* artinya aturan-aturan, atu juga sesuatu yang harus dipelajari. Sedangkan di dalam kamus pengertiannya antara lain *”condition of order based on obedience to authority”* (suatu kondisi keteraturan yang

didasarkan pada kepatuhan terhadap suatu kewenangan), juga *”training inteded to elicit a specified patten of bahavior or character”* (latihan yang dimaksudkan untuk membentuk pola perilaku atau kepribadian tertentu), juga *”set of method or rulers of conduct”* (seperangkat tata cara atau pedoman perilaku).

Menurut Friedmant (2013:11) bahwa displin diri adalah sesuatu yang digunakan oleh, bukan sesuatu yang dimiliki, maka orang itu pasti dapat menggunakannya untuk meraih semua tujuan yang pernah dia tetapkan, mereka dapat menggunakan kapan saja mereka mau, atau meninggalkannya bilamana dia ingin.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati peraturan yang ada dengan penuh tanggung jawab (Hasibuan, 2016: 70).

Disiplin kerja menurut Rivai (2012: 82) adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku buruk. Disiplin merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki standar yang harus diberlakukan dalam kaitannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan juga menginginkan pegawainya untuk menaati aturan sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Akan

tetapi kondisi praktek didalam pekerjaan tidak sedikit karyawan yang tidak disiplin, sehingga peningkatan kedisiplinan menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (Yulianti *et al.*, 2017).

Dari beberapa definisi diatas bahwa disiplin kerja menurut peneliti adalah kesadaran dan kesedian pegawai dalam menjalankan tugasnya serta memenuhi segala peraturan perusahaan dengan penuh tanggung jawab. Kesadaran dalam menjalankan tugasnya tanpa paksaan, akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

* 1. Indikator Disiplin

Kedisiplinan dalam perusahaan memiliki banyak indikator yaitu (Hasibuan, 2020: 194)

* + 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepadanya harus sesuai dengan kemampuan karyawan.

* + 1. Teladan pimpinan

Teladan kepemimpinan berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

* + 1. Balas jasa

Balas jasa dalam hal ini yaitu gaji dan kesejahteraan, ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan yang ada.

* + 1. Keadilan

Kedisiplinan karyawan salah satunya datang karena adanya keadilan. Kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa ataupun porsi pekerjaan akan menumbuhkan terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

* + 1. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat dalam mewujudkan disiplin merupakan tindakan nyata dan efektif. Atasan harus mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja para karyawan. Dengan begitu atasan harus ada di tempat kerja agar mengawasi dan memberikan petunjuk kepada bawahannya.

* + 1. Sangsi hukuman

Sangsi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan. Sangsi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan kepada semua karyawan.

* + 1. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Setiap pemimpin harus tegas dan berani untuk memberikan keputusan ataupun menghukum setiap karyawan yang melanggar aturan yang ada.

* + 1. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship, direct group relationship dan cross relationship* hendaknya harmonis.

# Penelitian Yang Relevan

**Tabel II. 1**

**Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Peneliti, Nama , Tahun | Metode | Hasil Penelitian |
| 1. | Pengaruh pengalaman kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumatera Utara  (Sinaga, Mirza, Zai, & Sihombing, 2020) | Jenis Penelitian: Kuantitatif  Teknik Sampling: Sampling Jenuh  Jumlah Sampel: 50 Teknik Analisis : | Pengalaman kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumatera  Utara |
|  |  | Metode Regresi linier berganda, Uji Validitas dan  Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Koefisien  Determinasi (R²), Uji t dan Uji F |  |
| 2. | Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Harapan | Jenis Penelitian : Kuantitatif  Teknik Sampling : Sampling Jenuh | Motivasi, kepuasan kerja dan Komunikasi secara simultan dan parsial  berpengaruh terhadap |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | (Buchori, Sunaryo, & Khoirul, 2020) | Jumlah Sampel : 69  Teknik Analisis : Metode Regresi linier berganda, Uji Reliabilitas, Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis, Uji F | kinerja karyawan CV. Jaya Harapan |
| 3. | Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu  (Fachrezi & Khair, 2020) | Jenis Penelitian : Kuantitatif  Teknik Sampling : Sampling Jenuh  Jumlah Sampel : 42  Teknik Analisis : Metode Regresi linier berganda, Uji t dan Uji F | Terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan  signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. |
| 4. | Pengaruh kompetensi kerja, Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Capital Megah Mandiri Medan  (Venice, Rostina, & Sachio, 2020) | Jenis Penelitian : Kuantitatif  Teknik Sampling : Purposive Sampling  Teknik Analisis : Metode Regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji t dan Uji F | Kompetensi kerja, Komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capital Megah Mandiri Medan |
| 5. | Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Sukorejo  (Moh. Hafid, 2017) | Jenis Penelitian : Kuantitatif  Teknik Sampling : Purposive Sampling  Jumlah Sampel : 87 Teknik Analisis : | Motivasi dan kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok Pesantren Salafiyah  Syafi’iyah Sukorejo |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Metode Regresi linier berganda, Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Statistik Inferensial |  |
| 6. | Pengaruh Kepuasan, Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alfa Scorpii Medan  (Chandra, Nazmi, & Winalda, 2020) | Jenis Penelitian : Deskriptif kuantitatif  Teknik Sampling : rumus Slovin  Jumlah Sampel : 113  Teknik Analisis : Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, Uji Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas,  Uji t, Uji F | Kepuasan, komunikasi dan pengawasan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Medan |
| 7. | Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT Pelita Tomangmas Karanganyar  (Yulianti, Istiatin, Aryati., 2017) | Jenis Penelitian : Kuantitatif  Teknik Sampling *: Random sampling* dengan metode *convenionce sampling*  Jumlah Sampel : 50 Teknik Analisis  : uji instrument  (validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis (analisis regresi liner berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R2) | * Insentif, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. * Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. * Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. * Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang | Jenis Penelitian Kuantitatif.  Teknik Sampling : Purposive | Ada pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial mapun simultan Komunikasi  dan Disiplin Kerja |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | (Retno J. P., 2019) | Sampling.  Jumlah Sampel : 110  Teknik Analisis : Regresi Linier Berganda.  Uji Aumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji t dan uji F. | Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang |
| 9. | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang).  (Setiyawan, *et al*., 2017) | Jenis Penelitian Kuantitatif.  Teknik Sampling : Purposive Sampling.  Jumlah Sampel : 110 | Menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja, kepemimpinan fisik dan kepemimpinan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
|  |  | Teknik Analisis : Regresi Linier Berganda.  Uji Aumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji t dan uji F. |  |
| 10. | Pengaruh Didiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang  (Astria, 2018) | Metode yang digunakan adalah *explanatory research*, dan pengujian hipotesis.  Jenis Penelitian : Kuantitatif  Teknik Sampling : Sampling jenuh  Jumlah Sampel : 60 Teknik Analisis  : analisis deskriptif  dan analisis statistik inferesial | * Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. * Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. * Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | yaitu: Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R2), Pengujian Hipotesis  dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). |  |
| 11. | Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar | Jenis Penelitian : Kuantitatif  Teknik Sampling : Teknik sensus | * Variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. * Secara parsial variabel kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja masing- masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. * Kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. |
|  | (Hafid, 2018) |  |
|  |  | Jumlah Sampel : 70 |
|  |  | Teknik analisis : uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis |
| 12. | *The Impact of Organizational Commitment on Job*  *Performance.* | Jenis Penelitian Kuantitatif. | * Kompetensi multikultural berpengaruh langsung terhadap keadilan organisasi. * Kompetensi multikultural tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja. keadilan organisasi * Komitmen organisasi secara langsung.   mempengaruhi kinerja pekerjaan. |
|  | (Suharto, Suyanto, Hendri, N., 2019) | Teknik Sampling : Purposive. |
|  |  | Jumlah Sampel : 350 |
|  |  | Alat Analisis: Path Model  Uji t dan uji F. |
| 13. | *Effect Of Work Discipline And* | Jenis Penelitian : | Disiplin kerja dan |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | *Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)*  (Hidayati *et al*., 2019) | Kuantitatif  Teknik Sampling : Teknik sensus  Jumlah Sampel : 100  Teknik analisis : analisis regresi berganda | lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 14. | *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*  (Iptian, R; Zamroni; Riyanto Efendi, 2020) | Jenis Penelitian Kuantitatif.  Teknik Sampling : teknik total sampling  Jumlah Sampel : 100  Regresi Linier Berganda.  Uji Aumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji t dan uji F. | * Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. * Kompensasi berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. * Disiplin kerja dan Kompensasi bersama mempengaruhi Kinerja pegawai. |
| 15. | *The Influence Of Work Training, Competence And*  *Discipline Of Work On Employee Performance In PT.*  *Lestarindo Perkasa* (Esthi & Savhira, 2019) | Jenis Penelitian : Kuantitatif  Teknik Sampling : Sampling Jenuh  Jumlah Sampel : 75  Teknik analisis : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis. | * Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. * Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. * Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja   karyawan. |
| 16. | *Exploring The Impact of Communication On Employee Performance.* | Jenis Penelitian Kuantitatif.  Teknik Sampling : | Komunikasi antar karyawan dapat meningkatkan kinerja  karyawan. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | (Hee, *et al*., 2019) | Purposive.  Jumlah Sampel : 92  Regresi Linier Berganda, Uji Aumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji t dan uji F. |  |

# Kerangka Pemikiran

Skema kerangka pemikiran dapat di gambarkan sebagai berikut:

H2

H3 H4

H1

Kinerja Karyawan (Y)

3. Disiplin Kerja (X3)

2. Kompetensi (X2)

1. Komunikasi (X1)

# Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

* 1. (Venice, Rostina, & Sachio, 2020), (Yulianti, Istiatin, Aryati, 2017), (Retno J. P., 2019)
  2. (Sinaga , Mirza, Zai & Sihombing, 2020), (Yulianti, Istiatin, Aryati, 2017), (Fachrezi dan Khair, 2020)
  3. (Venice, dan Sachio, 2020), (Hafid, 2018), (Suharto, Suyanto, Hendri, N., 2019)
  4. (Astria, 2018), (Setiyawan, *et al*., 2017), ( Iptian, Zamroni, Efendi, 2020)

# Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Dalam penulisan ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

* 1. Komuniksi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Unit Depo Mekanik Purwosari.
  2. Komuniksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Unit Depo Mekanik Purwosari.
  3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Unit Depo Mekanik Purwosari.
  4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Unit Depo Mekanik Purwosari.

# BAB III METODE PENELITIAN

# Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan.

Rancangan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian survei karena pada umumnya yang merupakan unit analisis pada suatu penelitian survei adalah individu. Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu variabel bebas (independen), dan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

# Lokasi dan Waktu Penelitian

* 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari, untuk memperoleh data dan informasi dari karyawan Depo Mekanik Purwosari.

27

* 1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai Desember 2021 yang dimulai dari proses observasi hingga penarikan hasil kesimpulan penelitian.

# Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Depo Mekanik Purwosari sebanyak 50 orang dengan status karyawan tetap.

# Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019: 85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 karyawan Depo Mekanik Purwosari.

# Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

* 1. Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari responden yang diusahakan dan dicatat pertama kali oleh peneliti.
  2. Data sekunder adalah yang berasal dari pihak kedua, ketiga dan seterusnya atau dari studi kepustakaan antara lain literatur-literatur buku,

jurnal, dan majalah untuk melengkapi data yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

# Teknik Pengumpulan Data

* 1. Observasi

Observasi merupakan cara untuk mendapatkan data melalui pengamatan secara langsung dan pencatatan secara tersetruktur terhadap fenomena yang akan diteliti tanpa mengajukan pertanyaan (Istiatin, 2018: 119). Observasi pada penelitian ini bertempat di Depo Mekanik Purwosari.

* 1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu bentuk kegiatan atau proses dalam menyediakan berbagai dokumen dengan memanfaatkan bukti yang akurat berdasarkan pencatatan dari berbagai sumber.

* 1. Wawancara

Proses pengambilan data yang dilaksanakan melalui percakapan dari narasumber dengan karyawan Depo Mekanik Purwosari untuk mendapatkan informasi.

* 1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya, dapat diberikan secara langsung atau online. Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan pertanyaan yang harus dijawab dan diisi oleh obyek penelitian yaitu karyawan Depo Mekanik Purwosari. Dalam penelitian ini digunakan angket yang memiliki indeks skala *likert* 1-5.

Instrumen jawaban dari skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Ghozali, 2018: 98).

Data tersebut berdasarkan hasil jawaban-jawaban yang tedapat dapat angket yang disebar. Penentuan jawaban dilakukan dengan menggunakan skala *likert*. Skala ini dibentuk dengan skor jawaban:

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju Skor 2 = Tidak Setuju

Skor 3 = Netral Skor 4 = Setuju

Skor 5 = Sangat Setuju

* 1. Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan segala usaha yang dilakukan peneliti untuk menghimpun informasi relevan dengan topik. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian dan sumber- sumber tertulis baik yang tercetak maupun elektronik (Istiatin, 2018: 39)

# Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan kejelasan variabel penelitian yang digunakan dan untuk memudahkan jalannya penelitian dan pembahasan, maka diperlukan adanya definisi konsep. Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

* 1. Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

* 1. Variabel Independen
     1. Komunikasi (X1)

Merupakan penyampaian atau penerimaan pesan antar karyawan Unit Depo Mekanik Purwosari atau antara atasan dan bawahan, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

* + 1. Kompetensi (X2)

Sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama karyawan PT Kereta Api Indonesia Unit Depo Mekanik Purwosari untuk mencapai tingkatan karyawan secara profesional.

* + 1. Disiplin Kerja (X3)

Bentuk ketaatan karyawan PT. Kereta Api Indonesia Unit Depo Mekanik Purwosari dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan, bertujuan menertibkan pegawai dalam bekerja.

# Tabel III.1

**Definisi Opreasional Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Variabel | Definisi  Operasional | Indikator | Item Pertanyaan |
| 1. | Kinerja Karyawan | Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi. | 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan d.Tingkat Kehadiran   e. Kerjasama  (Praseto *et al*., 2016) | 1. Sdr bekerja melebihi target yang diberikan 2. Sdr bekrja dengan teliti dan baik 3. Sdr dipercaya atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Sdr tidak pernah membolos karena suka pekerjaan 5. Sdr saling bekerjasama dengan rekan kerja. |
| 2. | Komunikasi | Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian informasi atau pesan secara langsung maupun tidak langsung dari suatu pihak ke pihak lainnya. | 1. Pemahaman 2. Tindakan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik   (Lawasi & Triatmanto, 2017) | 1. Sdr dapat memahami instruksi yang disampaikan dengan baik 2. Sdr bertindak aktif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja 3. Sdr bersikap sesuai dengan instruksi dari atasan 4. Sdr dengan rekan kerja dapat dengan mudah berkoordinasi dan menjalin hubungan yang baik |
| 3. | Kompetensi | Kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional. | 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap   (Miftahul *et al.,* 2017) | 1. Sdr mengetahui tujuan perusahaan 2. Sdr paham dengan tupoksi masing-masing 3. Sdr mampu menyelesaikan target pekerjaan 4. Sdr dapat memunculkan cara kerja yang baru 5. Sdr terus berusha dengan giat untuk   Beradaptasi |
| 4. | Disiplin Kerja | Disiplin kerja  adalah kesadaran dan kesedian | a. Ketaatan  pada peraturan kerja | a. Sdr taat pada peraturan  perusahaan yang berlaku |

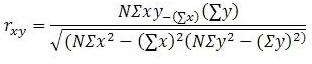
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | pegawai dalam menjalankan tugasnya serta memenuhi segala peraturan perusahaan dengan penuh tanggung jawab. | 1. Ketaatan pada standar kerja 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Sanksi hukuman | 1. Sdr bekerja sesuai SOP yang berlaku 2. Sdr setuju bahwa pimpinan sudah memberikan contoh yang baik 3. Sdr merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan 4. Sdr merasa sanksi dan hukuman sudah efektif menekan indisipliner |
|  | (Tyas &  Sunuharyo, 2018) |

# Uji Instrumen

* 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner tentang pengaruh komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari. Suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Item kuesioner dikatakan valid apabila rhitung > rtabel pada nilai signifikasi 5% dan sebaliknya (Ghozali, 2018: 51).

Rumus korelasi *product moment*:



Keterangan:

N = Sampel

rxy = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y Ʃxy = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y Ʃ 2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

x

Ʃ 2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

y

(Ʃx)2 = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan (Ʃy)2 = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Berdasarkan hasil olah data pertanyaan yang sudah valid dengan jumlah sampel 20 responden (terlampir), selanjutnya dilakukan uji validitas kepada 50 responden dan diperoleh hasil sebagai berikut:

# Tabel III.2 Hasil Uji Validitas

**Kinerja Karyawan (Y)**

No Variabel r hitung r tabel Keterangan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 KK1 | 0.754 | 0.444 | Valid |
| 2 KK2 | 0.777 | 0.444 | Valid |
| 3 KK3 | 0.811 | 0.444 | Valid |
| 4 KK4 | 0.923 | 0.444 | Valid |
| 5 KK5 | 0.857 | 0.444 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kinerja karyawan yang mempunyai nilai rhitung > rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilainya diatas 0,444.

# Tabel III.3 Hasil Uji Validitas

**Komunikasi (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | r hitung | r tabel | Keterangan |
| 1 | KM1 | 0.843 | 0.444 | Valid |
| 2 | KM2 | 0.860 | 0.444 | Valid |
| 3 | KM3 | 0.727 | 0.444 | Valid |
| 4 | KM5 | 0.739 | 0.444 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel komunikasi yang mempunyai nilai rhitung > rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilainya diatas 0,444.

# Tabel III.4 Hasil Uji Validitas

**Kompetensi (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | r hitung | r tabel | Keterangan |
| 1 | KP1 | 0.897 | 0.444 | Valid |
| 2 | KK2 | 0.858 | 0.444 | Valid |
| 3 | KP3 | 0.958 | 0.444 | Valid |
| 4 | KP4 | 0.884 | 0.444 | Valid |
| 5 | KP5 | 0.905 | 0.444 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kompetensi yang mempunyai nilai rhitung > rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilainya diatas 0,444.

# Tabel III.5 Hasil Uji Validitas

**Disiplin Kerja (X3)**

No Variabel r hitung r tabel Keterangan

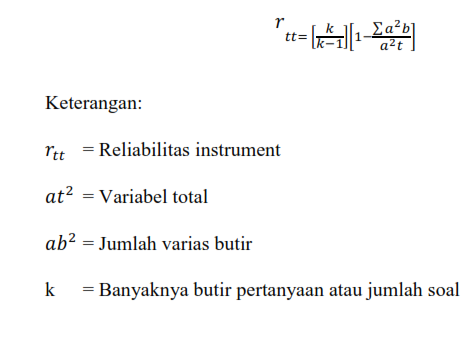
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 DK1 | 0.808 | 0.444 | Valid |
| 2 DK2 | 0.810 | 0.444 | Valid |
| 3 DK3 | 0.851 | 0.444 | Valid |
| 4 DK4 | 0.805 | 0.444 | Valid |
| 5 DK5 | 0.872 | 0.444 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel disiplin kerja yang mempunyai nilai rhitung > rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilainya diatas 0,444.

* 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat data karena instrument tersebut cukup baik (Ghozali, 2018: 57). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data uji, dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach’s Alpha* yang dikerjakan dengan rumus:



Keterangan:

*rtt* = Reliabilitas instrument

*at2*= Variabel total

*ab2* = Jumlah varias butir

k = Banyaknya butir pertanyaan atau jumlah soal

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2018: 68). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka butir atau variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil uji reliablilitas 20 responden masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

# Tabel III.6 Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Cronbach's Alpha* | *Alpha* | Keterangan |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.872 | 0.6 | Reliabel |
| Komunikasi (X1) | 0.802 | 0.6 | Reliabel |
| Kompetensi (X2) | 0.940 | 0.6 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X3) | 0.868 | 0.6 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach’s Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel III.6 menunjukkan bahwa nilai *Alpha* lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

# Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rencana analisis sebagai berikut:

* 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017: 147).

* 1. Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Dalam menggunakan teknik analisis regresi, perlu menguji asumsi dalam datanya terlebih dahulu, yaitu:

* + 1. Pengujian Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik, pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov,* dengan kriteria jika nilai signifikasi lebih besar dari α= 0,05 maka dengan demikian bisa dikatakan asumsi normalitas terpenuhi.

* + 1. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Homoskedastisitas yaitu apabila *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya tetap. Apabila berbeda, disebut heteroskedastisitas. Cara menguji adanya Heteroskedastisitas, peneliti menggunakan metode Uji *gletser-test* merupakan pengujian data dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai

signifikannya > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedasitas (Ghozali, 2018: 161).

* 1. Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen. Multikolinearitas berarti bahwa antar variabel independen atau variabel dependen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna.

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor)* dan nilai *tolerance (0,1)* melalui program SPSS. Dengan kriteria sebagai berikut:

Nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas Nilai VIF ≤ 10, maka bebas multikolinearitas

* 1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi pada dasarnya adalah untuk menguji adanya pengaruh antara variable indepent terhadap variable dependen. Menurut Sugiyono (2019: 275) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta b1, b2, b3 = Koefisien Regresi X1 = Komunikasi

X2 = Kompetensi

X3 = Disiplin Kerja

e = *error*

* 1. Uji Hipotesis
     1. Uji F (koefisien regresi simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel komunikasi, komptensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

* + - 1. Ho diterima dan Ha ditolak jika nilai p value > nilai α = 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
      2. Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai p value < nilai α = 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
      3. Kriteria pengujian



Daerah Tolak

Daerah Terima

# Gambar III.1 Kurva Normal Uji F

Ftabel=0,05 (k;n-k) Fhitung

* + 1. Uji t (koefisien regresi parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara individual antara variabel komunikasi, komptensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

* + - 1. Ho diterima dan Ha ditolak jika nilai p value > nilai α = 0,05 berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara variabel independen terdapat variabel dependen.
      2. Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai P value < nilai α = 0,05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable independen terhadap variable dependen.
      3. Kriteria pengujian:



Daerah

Tolak

Daerah

Tolak

Daerah Terima

Nilai t kritis Nilai kritis

# Gambar III.2 Kurva Normal Uji t

* + 1. Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2018: 246) Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi / R2 berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

# BAB IV

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

# Gambaran Umum Perusahaan

* 1. Profil PT Kereta Api Indonesia (Persero)

PT Kereta Api Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara uang menyediakan, mengatur dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. Pada akhir bulan Maret 2007, DPR mengesahkan revisi Undang-Undang 13/1992 yang isinya menegaskan bahwa investor swasta maupun pemerintah daerah diberikan kesempatan untuk mengelola jasa angkutan kereta api di Indonesia. PT Kereta Api Indonesia (Persero) memberikan layanan kereta api penumpang dan barang. Hampir semua jalur yang beroperasi memiliki layanan angkutan kereta api penumpang yang dijalankan secara teratur. Selain kereta penumpang, PT Kereta Api Indonesia juga melayani Kelas Argo, Kelas Satwa, Kelas Publik yaitu campuran Eksekutif-Bisnis, Eksekutif-Ekonomi, dan Eksekutif-Bisnis- Ekonomi. Kelas Ekonomi, Kelas Bisnis, Komuter, Kereta Wisata, dan Kereta Barang.

* 1. Visi dan Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero)
     1. Visi

Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia

43

* + 1. Misi
       1. Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
       2. Untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi.
       3. Untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi.
  1. Struktur Organisasi

a) Struktur Organisasi PT KAI Depo Mekanik Purwosari

# Gambar IV.1

**Struktur Organisasi PT KAI Unit Depo Mekanik Purwosari**

KUPT MEKANIK

LAS DUROWELD

LAS MILLER B

LAS THERMIT

LAS MILLER A

WORKSHOP

UFD

MTT 2217

EXCAVATOR

SSP 599

MTT 6273

STAFF

TROUBLESHOOTER

KEPALA OPERATOR

* 1. Uraian Tugas
     1. Tugas KUPT Mekanik

Melaksanakan program perawatan, perbaikan dan pengoperasian asset fasiltas sarana pemeliharaan Jalan Rel dan Jembatan serta melaksanakan administrasi dan pergudangan.

* + 1. Tugas Kepala Operator MPJR

Melaksanakan dan mengendalikan pengoperasian MPJR yang beroperasi di wilayah Daop serta melaksanakan pemantauan pada saat asset MPJR Daop beroperasi di Daop lain.

* + 1. Tugas Staff

Merumuskan dan menyusun program kerja, pengelolaan anggaran dan evaluasi hasil kerja.

* + 1. Tugas Troubleshooter
       1. Melakukan perawatan terhadap part - part mesin perawat jalan rel secara mekanik.
       2. Memperbaiki mesin yang rusak secara fisik, supaya mesin siap beroperasi.
       3. Melakukan perbaikan unit MPJR melalui improvement atau meningkatkan qualitas dari mesin produksi tersebut.
       4. Mendata dan menyiapkan part-part MPJR sebagai spare part untuk mengantisipasi terjadi trouble berulang.
    2. Tugas MTT

Memperbaiki geometri jalan rel untuk menjamin keselamatan perjalanan kereta api.

* + 1. Tugas SSP

Membuat dan mempertahankan profil ballast jalan rel.

* + 1. Tugas Excavator

Menggali dan menormalisasi selokan pada jalur jalan rel untuk membuat sistem drainase yang baik disekitar jalan rel.

* + 1. Tugas UFD

Mengecek dan mendeteksi keretakan pada rel secara berkala untuk mengetahui potensi kerusakan pada rel.

* + 1. Tugas Workshop
       1. Melakukan perbaikan mesin mekanik ringan, dongkrak, gerinda, mesin bor, genset, cutting rel, dan temper.
       2. Melaksanakan pengecekan mesin mekanik ringan secara berkala ke resort jalan rel.
    2. Tugas Las Thermit

Melaksanakan penyambungan/las antara dua batang rel melalui suatu reaksi kimia dengan menggunakan termit (besioksida dengan bubuk aluminium) agar rel dapat tersambung demi kelancaran perjalanan kereta api.

* + 1. Tugas Las Miller

Melakukan pengelasan japan rel maupun wesel yang retak/rusak agar kondisi rel menjadi baik kembali dan aman untuk dilewati kereta api.

* + 1. Tugas Durroweld

Melakukan pengelasan rel yang aus sehingga kondisi rel menjadi rata kembali.

# Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Meknaik Purwosari didapatkan data primer. Data tersebut nantinya digunakan untuk keperluan analisa yang selanjutnya akan diambil kesimpulan dari data penelitian ini.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Meknaik Purwosari mempunyai 50 pegawai yang dikelompokkan kedalam kategori tertentu. Pengelompokkan tersebut didasarkan pada jenis kelamin dan tingkat pendidikan karyawan.

* 1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

# Tabel IV.1

**Pengelompokan Pegawai PT KAI (Persero) Unit Depo Meknaik Purwosari Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis kelamin | Jumlah | Persentase |
| 1. | Laki-laki | 50 | 100 |
| 2. | Perempuan | 0 | 0 |
|  | Total | 50 | 100 |

Sumber Data: PT KAI (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai pada PT KAI (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari secara keseluruhan berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan berat yang hanya bisa dilakukan oleh laki-laki.

* 1. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

# Tabel IV.2

**Pengelompokan Pegawai PT KAI (Persero) Unit Depo Meknaik Purwosari Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
| 1. | SMA/K | 43 | 86,3 |
| 2. | D1, D2, D3 | 5 | 9,8 |
| 3. | S1 | 1 | 2,0 |
| 4. | >S1 | 1 | 1,9 |
|  | Total | 50 | 100 |

Sumber: PT. KAI (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari

Dapat diketahui pada tabel diatas bahwa responden paling banyak adalah yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 43 orang, Diploma sebanyak 5 orang, serta yang berpendidikan S1 dan >S1 masing-masing ada 1 orang.

# Hasil Analisis Data

* 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang biasa.

* + 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

# Tabel IV.3 Hasil Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

*Unstandardized*

*Residual*

N 50

Test Statistic 0,189 Asymp. Sig. (2-tailed) 0,059c

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Hasil pengujian *Kolmogrov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

* + 1. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah variabel dapat diketahui dengan nilai *Variance Inflaction Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* masing-masing dari variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat dinyatakan tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel bebasnya.

# Tabel IV.4

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Tolerance* | VIF | Keterangan |
| Komunikasi (X1) | 0,313 | 3,191 | Tidak ada multikolinearitas |
| Kompetensi (X2) | 0,470 | 2,127 | Tidak ada multikolinearitas |
| Disiplin Kerja (X3) | 0,440 | 2,271 | Tidak ada multikolinearitas |

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF <10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dalam model penelitian ini baik untuk kinerja karyawan.

* + 1. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan dengan uji Glejser yang dihasilkan dari output program SPSS versi 25.

# Tabel IV.5

**Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficientsa**

Model *Unstandardized*

*Coefficients*

Std.

*Standardized Coefficients*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | B |  | Error | Beta | t | | Sig. |
| 1 (Constant) |  | 2,373 | 1,421 |  | 1,670 | | 0,114 |
| Komunikasi (X1) | 0,145 | | 0,174 | 0,408 | | 0,837 | 0,415 |
| Kompetensi (X2) | -0,010 | | 0,124 | -0,034 | | -0,080 | 0,937 |
| Disiplin Kerja (X3) | -0,171 | | 0,136 | -0,630 | | -1,262 | 0,225 |

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel IV.5 Terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai sig lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpukan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

* 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 25 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

# Tabel IV.6

**Hasil Estimasi Regresi**

**Coefficientsa**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | *Unstandardized Coefficients*  B | Std. Error |
| (Constant) | 3,662 | 1,607 |
| Komunikasi | 0,198 | 0,164 |
| Kompetensi | 0,462 | 0,104 |
| Disiplin Kerja | 0,218 | 0,092 |

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

Y = 3,662 + 0,198 X1 + 0,462 X2 +0,218 X3 + e

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

* + 1. Konstanta (a) = 53,662

Artinya jika nilai konstanta (a) 3,662 sedangkan variabel komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 3,661 dan menunjukan hasil yang positif.

* + 1. Koefisiensi Komunikasi (b1) = 0,198

Artinya jika nilai koefisiensi variabel komunikasi mengalami kenaikan, sementara variabel kompetensi dan disiplin kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,198 dan menunjukkan hasil yang positif.

* + 1. Koefisiensi Kompetensi (b2) = 0,462

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kompetensi megalami kenaikan, sementara variabel komunikasi dan disiplin kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,462 dan menunjukkan hasil yang positif.

* + 1. Koefisien Disiplin Kerja (b3) = 0,218

Artinya jika nilai koefisien variabel disiplin kerja mengalami kenaikan, sementara variabel komunikasi dan kompetensi diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat

sebesar 0,218 dan menunjukkan hasil yang positif.

* 1. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Perhitungan regresi secara simultan diperoleh hasil sebagai berikut:

# Tabel IV.7 Hasil Regresi Uji F

**ANOVAa**

Model Sum of

Squares

df Mean Square

F Sig. Keterangan

1 Regression 285,211 3 95,070 39,043 .000b Signifikan

Residual 112,009 46 2,435

Total 397,220 49

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Ho dan Ha

Ho : 1  2  2 = 0, Berarti tidak ada pengaruh antara komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha  1  2  2  0, Berarti ada pengaruh antara komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Taraf signifikan yang digunakan adalah ɑ=0,05

Nilai Ftabel = ɑ(k-1;n-k) = 0,05(4-1;50-4) = 0,05(3;46)

Ftabel = 2,81

1. Kriteria Pengujian



Daerah Tolak

Daerah Terima

39,043

# Gambar IV.2 Hasil Uji F

Ho diterima apabila Fhitung < Ftabel yaitu 39,043 < 2,81 Ho ditolak apabila Fhitung > Ftabel yaitu 39,043 > 2,81

1. Nilai Fhitung

Diketahui hasil Fhitung = 39,043 dari analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.

1. Keputusan

Hasil dari tabel Anova diperoleh hasil Fhitung sebesar 39,043 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,81. Jadi, Fhitung > Ftabel, sehingga Ho ditolak berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

* 1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen yaitu menguji pengaruh variabel komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

# Tabel IV.8 Hasil Uji t Coefficientsa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | thitung | ttabel | Sig | Std. |
| (X1) Komunikasi | 1,204 | 2,013 | 0,235 | 0,05 |
| (X2) Kompetensi | 4,422 | 2,013 | 0,000 | 0,05 |
| (X3) Disiplin Kerja | 2,367 | 2,013 | 0,022 | 0,05 |

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

* + 1. Uji pengaruh Komunikasi (X1), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
       1. Menentukan hipotesa

Ho : 1 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : 1  0, artinya terdapat pengaruh antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

* + - 1. Taraf signifikan yang digunakan 95%, α = 0,05 dengan derajat kebebasan (α/2;n-k)= 0,05/2;50-4 = 0,025;46 → ttabel

= 2,013

* + - 1. Kriteria Pengujian



Daerah Tolak

Daerah Tolak

Daerah Terima

-2,013 2,013

# Gambar IV.3

**Kurva normal hasil uji komunikasi**

Ho diterima jika -1 ≤ t ≤ 1 (-2,013 ≤ t ≤ 2,013)

Ho ditolak jika t > 1 atau t < -1 (t >2,013 atau t <-2,013)

* + - 1. Menentukan nilai thitung

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa thitung komunikasi (X1) = 1,204.

* + - 1. Keputusan

Diketahui thitung (1,204) < ttabel (2,013) dengan taraf signifikasi (0,235) lebih besar dari α (0,05) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

* + 1. Uji pengaruh Kompetensi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
       1. Menentukan hipotesa

Ho : 2 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : 2  0, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

* + - 1. Taraf signifikan yang digunakan 95%, α = 0,05 dengan derajat kebebasan (α/2;n-k)= 0,05/2;50-4 = 0,025;46 → ttabel

= 2,013

* + - 1. Kriteria Pengujian



Daerah Tolak

Daerah Tolak

Daerah Terima

-2,013 2,013

# Gambar IV.4

**Kurva normal hasil uji kompetensi**

Ho diterima jika -1 ≤ t ≤ 1 (-2,013 ≤ t ≤ 2,013)

Ho ditolak jika t > 1 atau t < -1 (t >2,013 atau t <-2,013)

* + - 1. Menentukan nilai thitung

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa thitung kompetensi (X2) = 4,422.

* + - 1. Keputusan

Diketahui thitung (4,422) > ttabel (2,013) dengan taraf signifikasi (0,000) lebih kecil dari α (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

* + 1. Uji pengaruh Disiplin Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:
       1. Menentukan hipotesa

Ho : 3 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : 3  0, artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

* + - 1. Taraf signifikan yang digunakan 95%, α = 0,05 dengan derajat kebebasan (α/2;n-k)= 0,05/2;50-4 = 0,025;46 → ttabel

= 2,013

* + - 1. Kriteria Pengujian



Daerah Tolak

Daerah Tolak

Daerah Terima

-2,013 2,013

# Gambar IV.5

**Kurva normal hasil uji disiplin kerja**

Ho diterima jika -1 ≤ t ≤ 1 (-2,013 ≤ t ≤ 2,013)

Ho ditolak jika t > 1 atau t < -1 (t >2,013 atau t <-2,013)

* + - 1. Menentukan nilai thitung

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa thitung disiplin kerja (X3) = 2,367.

* + - 1. Keputusan

Diketahui thitung (2,367) > ttabel (2,013) dengan taraf signifikasi (0,022) lebih kecil dari α (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

* 1. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independentnya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel IV.9:

# Tabel IV.9

**Hasil Analisis Koefisien Detrminasi (R2) Model Summary**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model R | R Square | Adjusted R  Square | Std. Error of the  Estimate |
| 1 .847a | 0,718 | 0,700 | 1,560 |

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Hasil dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,700. Hal ini berarti 70% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 30% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain- lain.

# Pembahasan

* 1. Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diketahui bahwa Fhitung > Ftabel yaitu 133,905 > 2,81 dan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari” terbukti kebenarannya.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

* 1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diketahui bahwa thitung < ttabel (1,204) < (2,013) dengan nilai signifikansi sebesar (0,235)

> (0,05) artinya Ho diterima dan Ha ditolak, maka secara parsial komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo

Mekanik Purwosari. Sehingga Hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga komunikasi berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari” tidak terbukti kebenarannya.

Komunikasi yang ada di PT KAI Unit Depo Mekanik Purwosari tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sebagaimana komunikasi yang baik dicirikan oleh pemahaman tentang pekerjaan yang harus segera diselesaikan dan yang bisa dikerjakan secara santai karena memiliki waktu yang panjang. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga adanya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja mereka masing-masing.

* 1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diketahui bahwa thitung > ttabel (4,422) > (2,013) dengan nilai signifikansi sebesar (0,000)

< (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari. Sehingga Hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga kompetensi berpengaruh signifkan terhadap kinerja

karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari” terbukti kebenarannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Venice, dan Sachio (2020) bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengidentifikasi bahwa naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Melalui kompetensi yang baik dan memadai, karyawan PT KAI Unit Depo Mekanik Purwosari lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini dangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pendidikan yang ditempuh, pengetahuan yang luas, dan ketrampilan yang dimiliki. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

* 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diketahui bahwa thitung > ttabel (2,367) > (2,013) dengan nilai signifikansi sebesar (0,022)

< (0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik

Purwosari. Sehingga Hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga disiplin kerja berpengaruh signifkan terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari” terbukti kebenarannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Iptian, Zamroni, dan Efendi (2020) bahwa disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri, sebagaimana kemampuan yang dimiliki oleh karyawan PT KAI Unit Depo Mekanik Purwosari. Karena disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu instansi dimana hal tersebut ditetapkan dengan baik dan benar, maka kegiatan dan tujuan suatu instansi akan terwujud. Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Selain itu, disiplin menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pada pekerjaannya.

# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

* 1. Komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
  2. Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
  3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
  4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

64

# Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

* 1. PT KAI Unit Depo Mekanik Purwosari diharapkan dapat membuat komunikasi menjadi lebih efektif antar sesama rekan kerja untuk menciptakan suasana yang akrab antara seluruh anggota perusahaan melalui kegiatan bersama, sehingga komunikasi dapat terjalin dengan baik di dalam perusahaan.
  2. PT KAI Unit Depo Mekanik agar lebih mengefektifkan penggunaan teknologi informasi dan lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan.
  3. PT KAI Unit Depo Mekanik harus lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan yang dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan, akan mendapat *reward* dan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang dutetapkan perusahaan, akan menerima hukuman dalam bentuk teguran sesuai tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
  4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lain-lain

yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan suatu instansi pemerintah maupun swasta.

# DAFTAR PUSTAKA

Amin, M., Istiatin, & Mursito, B. (2018). Pengaruh Kedisiplinan , Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMP Batik Surakarta. *Indonesian Economics Business and Management Research*, *1*(1), 58–64

Arikunto, S., 2019. Prosedur Penelitian, Jakarta: Rineka cipta.

Astria, K. (2018). Pengaruh Didiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Jurnal Mandiri, 2(1), 1–22.

Cangara, H., 2014. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta. PTRajaGrafindo Persada Djatmiko, Y.H.,2014 Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Fadhilah, 2019. Penegakan Hukum Persaingan Usaha Tidak Sehat Oleh Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) Dalam Kerangka Ekstrateritorial. Jurnal Wawsan Yuridika, Vol 3, No 1 (2019)

Flippo, E. B., 2013. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid I&II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta

Friedman, M. 2013. Buku Ajar Keperawatan keluarga: Riset, Teori, dan Praktek.

Edisi ke-5. Jakarta: EGC

Ghozali. I., 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 1). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H., 2014. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Yokyakarta: BPEE-UGM.

Hasibuan, M.SP., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Hee, O. C., Delanie Ang Hui Qin, Tan Owee Kowang, Maizaitulaidawati M.d. Husin, Lim Lee Ping, 2019. Exploring The Impact of Communication On Employee Performance. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN: 2277-3878, Volume-8 Issue-3S2, October 2019.

Hijrah, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. eJournal Katalogis, Volume 4 Nomor 5, Mei 2016 hlm 37-50

Iptian, R; Zamroni; Riyanto Efendi, 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. International Journal of Multiculturaland Multireligious Understanding. Volume 7, Issue 8 September, 2020, Pages: 145-152.

Iriawan, H., 2021. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-ilmu Sosial, 5(1), 131-137

Iskandar, D., 2018. Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1 2018: 23 – 31

Istiatin. (2018). Modul Manajemen Sumber Daya Manusia. Uniba Press. Kinananti, S.A., Fitriyah, N., Kadek Dristiana Dwivayani, K.D., 2020. Strategi

Komunikasi Human Resource Development (Hrd) Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Tekindo Mitra Mandiri Samarinda. eJournal Ilmu Komunikasi, 8 (2): 2020: 108-121

Kuncoro, M., 2013. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Mangkunegara, A.P. 2013 Manajemen Sumbedaya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Nugroho, H., 2012. Max Weber tentang Hegomoni Sistem Kepercayaan.

Yogyakarta: Kanisius.

Patrisia, P.O.P., dan Johantan, S., (2019). Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Warehouse Pt. United Tractors Samarinda. eJournal Ilmu Komunikasi, 7 (1), 2019 : 42 – 56.

Purwanto, D., 2020. Komunikasi Bisnis, Edisi 5. Jakarta: Erlangga.

Retno J. P., (2019) Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. Jeniur (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol. 2, No. 3, Mei 2019.

Rivai, Veithzal, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S., 2012. Organizational Behavior. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.

Satori. D., 2016. Profesi Keguruan. Jakarta: Universitas Terbuka.

Sedarmayanti, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Kelima).

Bandung: Rafika Aditama.

Setiyawan, D., Utami, H. N., & Aini, E. K., 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 53.

Setyowati, I. & Haryani S., 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIII No 2, Oktober 2016. Hal. 57-72.

Setyawan, A., 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). Journal of Accounting & Management Innovation, Vol.2 No.1, January 2018, pp. 67-89

Saydam G., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gunung Agung.

Jakarta.

Silalahi, U., 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama. Sastrohadiwiryo, S., 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bandung: Bumi

Aksara.

Siagian, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.West,

M. 2016. Kerjasama Yang Efektif. Jakarta: Kanisius.

Simamora, H., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Situmorang, V. M. dan Juhir, J., 2011. Aspek Hukum Pengawasan Melekat.

Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno. E., 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Suharto, Suyanto, Hendri, N., 2019. The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. International Journal of Economics and Business Administration Volume VII, Issue 2, 2019 pp. 189-206

Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Bandung: CV. Alfabeta.

Thoha M., 2015. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Rajawali Pers,

Wahyudi, E dan Wibowo, I., 2018. Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara KCP Cibubur). Jurnal Manajemen Bisnis. Vol.6. No. 2 Mei-Agustus 2018.

Yulianti, Y., Istiatin, & Aryati, I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. Jurnal Akuntansi Dan Pajak, 18(01), 145–157. https://doi.org/10.29040/jap.v18i01.92

# Lampiran 1 Kuesioner Pertanyaan

**KUESIONER PENELITIAN**

*Assalamualaikum Wr. Wb,*

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas akhir untuk menempuh gelar S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta, penelitian saya yang berjudul “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Komunikasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari**”.** Membutuhkan kerjasama dari para karyawan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

Mohon dengan Hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner, sehingga penelitian yang saya kerjakan ini dapat diselesaikan dengan baik dan bermanfaat kepada berbagai pihak. Perlu dipahami bahwa penelitian ini tidak ada tujuan lain semata-mata hanya pengembang ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pemasaran jasa dan semua jawaban Bapak/Ibu/Saudara saya jaga kerahasiaannya.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Hormat Saya

# Wibatsuh

**Lampiran 2 Data pertanyaaan responden**

1. **Petunjuk Pengisian**
   1. Mohon memberi tanda centang (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/I anggap paling sesuai.
   2. Mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
   3. Isilah jawaban pernyataan berikut ini sesuai pendapat anda dengan memberikan tanda centang (√ ) pada kolom yang tersedia.

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

# Identitas Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Nama : 2. Jenis kelamin : | Laki-laki | Perempuan |
| 3. Usia : | </= 30 tahun | 41 - 50 tahun |
|  | 31 - 40 tahun | > 50 tahun |
| 4. Tingkat pendidikan : | SLTA | Diploma |
|  | S1 | S2 |
| 5. Lama Bekerja : | 0 – 5 tahun |  |

6 – 10 tahun

> 10 tahun

6. Jabatan : ………………………...

# Pernyataan Kuesioner

* 1. **Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Sdr bekerja melebihi target yang  diberikan. |  |  |  |  |  |
| 2. | Sdr bekrja dengan teliti dan baik. |  |  |  |  |  |
| 3. | Sdr dipercaya atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 4. | Sdr tidak pernah membolos karena suka pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 5. | Sdr saling bekerjasama dengan rekan kerja. |  |  |  |  |  |

* 1. **Komunikasi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Sdr dapat memahami instruksi yang  disampaikan dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 2. | Sdr bertindak aktif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja. |  |  |  |  |  |
| 3. | Sdr bersikap sesuai dengan instruksi dari atasan. |  |  |  |  |  |
| 4. | Sdr dengan rekan kerja dapat dengan mudah berkoordinasi dan menjalin  hubungan yang baik. |  |  |  |  |  |

* 1. **Kompetensi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Sdr mengetahui tujuan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 2. | Sdr paham dengan tupoksi masing- masing. |  |  |  |  |  |
| 3. | Sdr mampu menyelesaikan target pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 4. | Sdr dapat memunculkan cara kerja yang baru. |  |  |  |  |  |
| 5. | Sdr terus berusha dengan giat untuk  beradaptasi. |  |  |  |  |  |

* 1. **Disiplin Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Sdr taat pada peraturan perusahaan  yang berlaku. |  |  |  |  |  |
| 2. | Sdr bekerja sesuai SOP yang berlaku. |  |  |  |  |  |
| 3. | Sdr setuju bahwa pimpinan sudah memberikan contoh yang baik. |  |  |  |  |  |
| 4. | Sdr merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan. |  |  |  |  |  |
| 5. | Sdr merasa sanksi dan hukuman sudah  efektif menekan indisipliner. |  |  |  |  |  |

**Lampiran 3 Data Tabulasi 20 Responden**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kinerja Karyawan | | | | | | Komunikasi | | | | | Kompetensi | | | | | | Disiplin Kerja | | | | | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 2 | 5 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 18 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 18 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 13 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 5 | 5 | 3 | 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 16 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 8 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 18 |
| 19 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 21 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 15 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 15 |

**Validitas Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | |
|  | | KK1 | KK2 | KK3 | KK4 | KK5 | KK |
| KK1 | Pearson  Correlatio n | 1 | .612\*\* | 0,366 | .520\* | .527\* | .754\*\* |
| Sig. (2-  tailed) |  | 0,004 | 0,113 | 0,019 | 0,017 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KK2 | Pearson Correlatio  n | .612\*\* | 1 | .463\* | .620\*\* | 0,440 | .777\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,004 |  | 0,040 | 0,004 | 0,052 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KK3 | Pearson Correlatio  n | 0,366 | .463\* | 1 | .848\*\* | .741\*\* | .811\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,113 | 0,040 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KK4 | Pearson  Correlatio n | .520\* | .620\*\* | .848\*\* | 1 | .874\*\* | .923\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,019 | 0,004 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KK5 | Pearson  Correlatio n | .527\* | 0,440 | .741\*\* | .874\*\* | 1 | .857\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,017 | 0,052 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KK | Pearson  Correlatio n | .754\*\* | .777\*\* | .811\*\* | .923\*\* | .857\*\* | 1 |
| Sig. (2-  tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

**Reliabilitas Kinerja Karyawan**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability** | |
| Cronbach  's Alpha | N of  Items |
| 0,872 | 5 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | |
|  | | KM1 | KM2 | KM3 | KM4 | KM |
| KM1 | Pearson Correlatio  n | 1 | .590\*\* | 0,371 | .683\*\* | .843\*\* |
| Sig. (2-  tailed) |  | 0,006 | 0,108 | 0,001 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KM2 | Pearson  Correlatio n | .590\*\* | 1 | .742\*\* | 0,420 | .860\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,006 |  | 0,000 | 0,066 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KM3 | Pearson Correlatio  n | 0,371 | .742\*\* | 1 | 0,220 | .727\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,108 | 0,000 |  | 0,351 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KM4 | Pearson  Correlatio n | .683\*\* | 0,420 | 0,220 | 1 | .739\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,001 | 0,066 | 0,351 |  | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KM | Pearson Correlatio  n | .843\*\* | .860\*\* | .727\*\* | .739\*\* | 1 |
| Sig. (2-  tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |

**Reliabilitas Komunikasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's N of Alpha Items

0,802 4

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | |
|  | | KP1 | KP2 | KP3 | KP4 | KP5 | KP |
| KP1 | Pearson  Correlatio n | 1 | .837\*\* | .810\*\* | .720\*\* | .691\*\* | .897\*\* |
| Sig. (2-  tailed) |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KP2 | Pearson Correlatio  n | .837\*\* | 1 | .782\*\* | .649\*\* | .642\*\* | .858\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,000 |  | 0,000 | 0,002 | 0,002 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KP3 | Pearson Correlatio  n | .810\*\* | .782\*\* | 1 | .805\*\* | .892\*\* | .958\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KP4 | Pearson  Correlatio n | .720\*\* | .649\*\* | .805\*\* | 1 | .805\*\* | .884\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,000 | 0,002 | 0,000 |  | 0,000 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KP5 | Pearson  Correlatio n | .691\*\* | .642\*\* | .892\*\* | .805\*\* | 1 | .905\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,001 | 0,002 | 0,000 | 0,000 |  | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KP | Pearson Correlatio  n | .897\*\* | .858\*\* | .958\*\* | .884\*\* | .905\*\* | 1 |
| Sig. (2-  tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |

# Reliabilitas Kompetensi

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability** | |
| Cronbach  's Alpha | N of  Items |
| 0,940 | 5 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | |
|  | | DK1 | DK2 | DK3 | DK4 | DK5 | DK |
| DK1 | Pearson  Correlatio n | 1 | .920\*\* | .554\* | .469\* | .534\* | .808\*\* |
| Sig. (2-  tailed) |  | 0,000 | 0,011 | 0,037 | 0,015 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| DK2 | Pearson Correlatio  n | .920\*\* | 1 | .571\*\* | 0,443 | .551\* | .810\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,000 |  | 0,009 | 0,050 | 0,012 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| DK3 | Pearson Correlatio  n | .554\* | .571\*\* | 1 | .564\*\* | .879\*\* | .851\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,011 | 0,009 |  | 0,010 | 0,000 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| DK4 | Pearson  Correlatio n | .469\* | 0,443 | .564\*\* | 1 | .666\*\* | .805\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,037 | 0,050 | 0,010 |  | 0,001 | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| DK5 | Pearson  Correlatio n | .534\* | .551\* | .879\*\* | .666\*\* | 1 | .872\*\* |
| Sig. (2-  tailed) | 0,015 | 0,012 | 0,000 | 0,001 |  | 0,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| DK | Pearson  Correlatio n | .808\*\* | .810\*\* | .851\*\* | .805\*\* | .872\*\* | 1 |
| Sig. (2-  tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

**Reliabiilitas Disiplin Kerja**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability** | |
| Cronbach  's Alpha | N of  Items |
| 0,868 | 5 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kinerja Karyawan | | | | | | Komunikasi | | | | | Kompetensi | | | | | | Disiplin Kerja | | | | | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 5 | 4 | 3 | 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 4 | 2 | 5 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 18 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 18 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 13 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 5 | 5 | 3 | 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 16 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 8 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 18 |
| 19 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 21 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 15 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 15 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 5 | 4 | 2 | 5 | 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 23 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 27 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 21 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 21 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 5 | 3 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 17 |
| 30 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 16 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 17 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 36 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 37 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 39 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 16 |
| 40 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |
| 47 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 | 5 | 4 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 3 | 3 | 2 | 5 | 1 | 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-** | | |
|  | | Unstandardized  Residual |
| N | | 20 |
| Normal | Mean | 0,0000000 |
| Parametersa, Std.  b Deviation | | 1,63972660 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,189 |
| Positive | 0,115 |
| Negative | -0,189 |
| Test Statistic | | 0,189 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .059c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

**Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,662 | 1,607 |  | 2,280 | 0,027 |  |  |
| KM | 0,198 | 0,164 | 0,168 | 1,204 | 0,235 | 0,313 | 3,191 |
| KP | 0,462 | 0,104 | 0,505 | 4,422 | 0,000 | 0,470 | 2,127 |
| DK | 0,218 | 0,092 | 0,279 | 2,367 | 0,022 | 0,440 | 2,271 |
| a. Dependent Variable: KK | | | | | | | | |

**Lampiran 8 Hasil Uji Heterokedastisitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardize d  Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2,373 | 1,421 |  | 1,670 | 0,114 |
| KM | 0,145 | 0,174 | 0,408 | 0,837 | 0,415 |
| KP | -0,010 | 0,124 | -0,034 | -0,080 | 0,937 |
| DK | -0,171 | 0,136 | -0,630 | -1,262 | 0,225 |
| a. Dependent Variable: ABSRES | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3,662 | 1,607 |  | 2,280 | 0,027 |
| KM | 0,198 | 0,164 | 0,168 | 1,204 | 0,235 |
| KP | 0,462 | 0,104 | 0,505 | 4,422 | 0,000 |
| DK | 0,218 | 0,092 | 0,279 | 2,367 | 0,022 |
| a. Dependent Variable: KK | | | | | | |

**Lampiran 10 Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 285,211 | 3 | 95,070 | 39,043 | .000b |
| Residual | 112,009 | 46 | 2,435 |  |  |
| Total | 397,220 | 49 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KK | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), DK, KP, KM | | | | | | |

**Lampiran 11 Hasil Uji t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3,662 | 1,607 |  | 2,280 | 0,027 |
| KM | 0,198 | 0,164 | 0,168 | 1,204 | 0,235 |
| KP | 0,462 | 0,104 | 0,505 | 4,422 | 0,000 |
| DK | 0,218 | 0,092 | 0,279 | 2,367 | 0,022 |
| a. Dependent Variable: KK | | | | | | |

**Lampiran 12 Hasil Uji Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .847a | 0,718 | 0,700 | 1,560 |
| a. Predictors: (Constant), DK, KP, KM | | | | |