

**EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEW FROM COMMUNICATION,
COMPETENCY AND WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEES OF PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO) PURWOSARI MECHANIC DEPO
UNIT**

Wibatsuh¹, Istiatin², Fithri Setya Marwati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta
wibatsuh99@gmail.com

ABSTRACT

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. 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.*

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

Wibatsuh¹, Istiatin², Fithri Setya Marwati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta
wibatsuh99@gmail.com

ABSTRAK

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 komunikasi, 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. 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.

1. PENDAHULUAN

Human Resources Development (HRD) atau Manajemen Sumber Daya Manusia suatu perusahaan berpengaruh kuat dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi di masa yang sangat kompetitif ini. 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 perkembangan perusahaan sangat ditentukan

sumber daya manusia yang dimiliki (Iriawan, 2021).

Kinerja menakhlikkan pengaruh acara yang menyimpan aliansi kuat dugaan tambah korban strategis organisasi, kegembiraan pelanggan dan merelakan sumbangan hadirat 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).

Komunikasi menjadi salah satu faktor pendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik. Komunikasi merupakan suatu proses tukar menukar informasi dan transmisi darisatu arti, dan semuanya itu merupakan sesuatu yang sangat penting di dalam suatu organisasi (Buchori, Sunaryo, Khoirul, 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 mencakup 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). 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.

2. LANDASAN TEORI 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.

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 menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Kompetensi

Menurut Edison dan Imas (2016: 140) kompetensi adalah kemampuan individu

untuk melaksanakan 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.

Disiplin Kerja

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 kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Rancangan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian survei karena pada umumnya yang merupakan unit analisis pada suatu penelitian survei adalah individu. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dimana teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 karyawan Depo Mekanik Purwosari.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel IV.3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50

Test Statistic	0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^c

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.

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,113	8,849	Tidak ada multikolinearitas
Kompetensi	0,988	1,013	Tidak ada multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,113	8,825	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.

Tabel IV.5
Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	0,701	2,249		0,312	0,757
Komunikasi	0,159	0,107	0,636	1,484	0,145
Kompetensi	0,019	0,083	0,033	0,226	0,822
Disiplin Kerja	-0,122	0,087	-0,601	-1,406	0,167

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 disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.6
Hasil Estimasi Regresi

Model	<i>Coefficients^a</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>
(Constant)	5,553	3,383
Komunikasi	0,378	0,161
Kompetensi	0,157	0,125

Disiplin Kerja	0,577	0,130
----------------	-------	-------

$$Y = 5,553 + 0,378 X_1 + 0,157 X_2 + 0,577 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta (a) = 5,553
Artinya jika nilai konstanta (a) + 5,553 sedangkan variabel komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 5,553 dan menunjukkan hasil yang positif.
- b. Koefisiensi Komunikasi (b1) = 0,378
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 0,378 dan menunjukkan hasil yang positif.
- c. Koefisiensi Kompetensi (b2) = 0,157

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kompetensi mengalami kenaikan, sementara variabel komunikasi dan disiplin kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,157 dan menunjukkan hasil yang positif.

- d. Koefisien Disiplin Kerja (b3) = 0,577
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 0,577 dan menunjukkan hasil yang positif. Berpengaruh secara positif ini artinya jika variabel disiplin kerja (X3) meningkat sebesar 1 (satu), maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel IV.7
Hasil Regresi Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. Keterangan
1	Regression	1257,253	3	419,084	133,905	.000 ^b Signifikan
	Residual	143,967	46	3,130		
	Total	1401,220	49			

Hasil dari tabel Anova diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 133,905 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,79. Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak

berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel komunikasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t

Tabel IV.8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	T	t Tabel	Sig	Std.
(X1) Komunikasi	1,641	2,009	0,108	0,05
(X2) Kompetensi	2,352	2,009	0,023	0,05
(X3) Disiplin Kerja	1,249	2,009	0,218	0,05

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Diketahui t_{hitung} (2,352) $> t_{tabel}$ (2,009) dengan taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena t_{hitung} (2,352) $> t_{tabel}$ (2,009), maka menunjukkan bahwa 2,352 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena t_{sig} (0,023) lebih kecil dari α (0,05) maka signifikan 2,352 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diketahui t_{hitung} (1,249) $< t_{tabel}$ (2,009) dengan taraf signifikansi 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak karena t_{hitung} (1,249) $< t_{tabel}$ (2,009), maka menunjukkan bahwa

1,249 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena t_{sig} (0,218) lebih besar dari α (0,05) maka tidak signifikan 1,249 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diketahui t_{hitung} (4,425) $> t_{tabel}$ (2,009) dengan taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena t_{hitung} (4,425) $> t_{tabel}$ (2,009), maka menunjukkan bahwa 4,425 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena t_{sig} (0,000) lebih kecil dari α (0,05) maka signifikan

4,425 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.9
Hasil Analisis Koefisien Detrminasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	0,897	0,891	1,769

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Hasil dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,891. Hal ini berarti 89,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi,

kompetensi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain- lain.

5. 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. Hasil Uji F menyatakan variabel komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
2. Hasil Uji t menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
3. Hasil Uji t menyatakan kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
4. Hasil Uji t menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.
5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,891 atau 89,1%. Artinya bahwa variabel komunikasi, kompetensi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 89,1% terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Depo Mekanik Purwosari.

Sedangkan sisanya sebesar 10,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

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 ditetapkan perusahaan, akan menerima hukuman dalam bentuk teguran sesuai tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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
- 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](#)
- 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
- 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
- Satori. D., 2016. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sutrisno. E., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Mangkunegara, A.P. 2013 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.