
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA, SERTA KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADEN DI KABUPATEN BERAU

Yuniati Malewa¹, Suyanto², Sugeng Chairuddin³

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

yunymalewa24.06@gmail.com

Abstract

This research uses the Quantitative Descriptive Method and the Saturated Sampling Method as a sample selection method totaling 50 Respondents. The data collection technique used a questionnaire measured on a Likert scale. Data analysis techniques used Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 22. The results of this study indicate that work discipline has a significant positive effect on employee performance, work skills have a significant positive effect on employee performance, communication has an insignificant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Job Skills, Communication, Employee performance*

Abstrak

Penelitian ini menggunakan Metode Deskriptif Kuantitatif dan Metode Sampling Jenuh sebagai metode pemilihan sampel yang berjumlah 50 Responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda menggunakan SPSS 22. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Keterampilan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kesuksesan dan Kegagalan dalam sebuah Perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran dan Kinerja para karyawan. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas yang dapat menjadi acuan bagi Karyawan dalam suatu Perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil, baik secara Kualitas ataupun Kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Meningkatkan Kinerja Karyawan adalah salah satu tantangan Manajemen yang paling serius, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya yaitu : Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja serta Komunikasi.

PT. Aden atau PT. Andalan Duta Eka Nusantara adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa. PT. Aden didirikan dengan nama Aden Services di kota Ho Chi Minh, Vietnam pada tahun 1997 oleh pengusaha Perancis Joachim Poylo. Perusahaan ini berfokus pada Integrity Facility Management dan Food Services atau Catering yang mempunyai klien di remote site.

Berdasarkan Hasil Wawancara Penulis dengan HRD Departemen Perusahaan ada beberapa faktor yang membuat turunnya Kinerja Karyawan PT. Aden di Kabupaten Berau, yaitu salah satunya Disiplin Kerja. Mengenai masalah kedisiplinan karyawan, dimana sering kali ada karyawan masih belum menaati Disiplin Jam Kerja yang ada, dan menaati Standar Operasional Perusahaan yang telah ditetapkan. Tidak hanya Disiplin Kerja saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan tetapi Keterampilan Kerja pun dapat mempengaruhi, ditandai dengan suatu fenomena masalah yaitu tidak adanya kreatifitas kerja dalam mengerjakan dan mengubah atau juga membuat sesuatu lebih bermakna yang dapat menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Selain Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, faktor Komunikasi Kerja juga dapat mempengaruhi. Proses kerja sama tidak akan berjalan dengan lancar jika Komunikasi mengalami hambatan . Berdasarkan survei penulis ditemukannya suatu fenomena masalah yaitu terjadi Miss Komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja, serta Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aden di Kabupaten Berau?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aden di Kabupaten Berau?
3. Bagaimana Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aden di Kabupaten Berau?
4. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aden di Kabupaten Berau?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja, serta Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau.

DASAR TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Trisnawati (2018 : 122) yang dimaksudkan dengan Kinerja adalah “Perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban karyawan, yang mana hasil tersebut tercatat dengan baik, sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik”.

Menurut Sinambela (2018 : 480) mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan perlu untuk dilakukan, sebab dengan Kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Sedangkan Menurut Hueseno (2016:85)

“Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi Kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga”.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018 : 335) “ Disiplin Kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2015 : 193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Keterampilan Kerja

Menurut Mangkunegara didalam bukunya yang berjudul Perilaku dan Budaya Organisasi mengatakan bahwa :

“Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan”.

Menurut Rachmad dan Ristanti 2022 “ Keterampilan Kerja adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Dengan demikian Keterampilan Kerja yang dapat digunakan dalam pekerjaannya maka mereka pun akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan”.

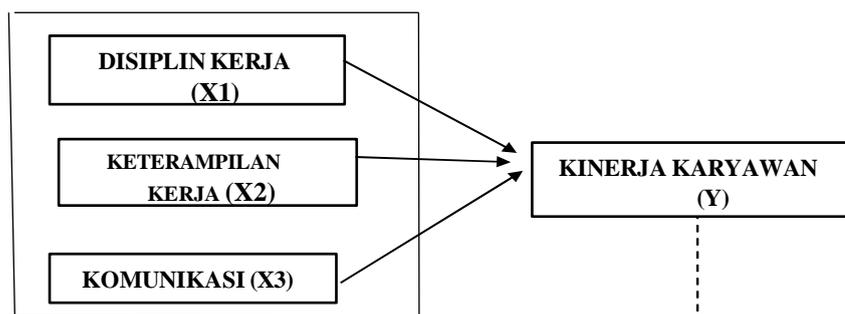
Komunikasi

Menurut Ganyang (2018 : 207) yang dimaksudkan dengan Komunikasi adalah :

“Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi”.

Sedangkan Menurut Effendi (2014: 188) “Komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran, dan kehendak kepada individu dan kelompok lain”.

Model Konseptual



Sumber : Penulis (2022)

Keterangan :

..... Simultan —————> Parsial

Hipotesis

- 1) H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau
 H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau
- 2) H_2 : Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau
 H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau
- 3) H_3 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau
 H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau
- 4) H_4 : Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja, serta Komunikasi Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau
 H_0 : Tidak ada Pengaruh simultan Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan strategi umum yang dipakai dalam pengumpulan data dan menganalisis data yang diperlukan guna menjawab permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu, sesuai dengan permasalahan diatas maka penelitian ini menggunakan Jenis Penelitian Deskriptif-Kuantitatif. Analisis Deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, Komunikasi serta Kinerja Karyawan dengan cara mendistribusikan *item* dari masing-masing variabel. Setelah seluruh data terkumpul selanjutnya mengolah data dan mentabulasikan kedalam tabel, kemudian membahas data yang telah diolah tersebut secara deskriptif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Aden Bagian Departemen Services yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan Pendekatan Sampling Jenuh. Sampel Jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota Populasi digunakan sebagai Sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah Populasi relative kecil, kurang dari 100 orang. Berdasarkan teori diatas, maka penulis menetapkan Jumlah Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan, dimana semua anggota Populasi dijadikan Sampel.

Metode Analisis

Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2) Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengumpul data atau kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal atau layak jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau sedikit bervariasi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji Statistic *Cronbach Alpha (a)*, dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a) > 0,60*.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variable dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah :

- Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan Adaya korelasi antar variable bebas (independent). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolonieritas didalam model regresi dapat dilihat dari Nilai Tolerance dan lawannya, *Variance Inflation Factor* (VIF).

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018 :137) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaam variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Mendeteksi tidak terdapat Heteroskedastisitas maka dapat dilihat pola gambar Scatterplot dengan ketentuan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variable independent. Menurut Ghozali (2018:95), analisis Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh Variabel Independnt terhadap Variabel Dependen. Persamaan Regresi Linear Berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Keterampilan Kerja

X₃ = Komunikasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi

e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018 : 96) analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variable. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah dan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent.

Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2018 : 97). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali 2018:101).

HASIL ANALISIS

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,598	0,278	VALID
	X1.2	0,684	0,278	VALID
	X1.3	0,753	0,278	VALID
	X1.4	0,467	0,278	VALID
	X1.5	0,614	0,278	VALID
	X1.6	0,650	0,278	VALID
	X1.7	0,572	0,278	VALID
	X1.8	0,668	0,278	VALID
	X1.9	0,682	0,278	VALID
	X2.1	0,598	0,278	VALID

Keterampilan Kerja (X2)	X2.2	0,591	0,278	VALID
	X2.3	0,406	0,278	VALID
	X2.4	0,540	0,278	VALID
	X2.5	0,498	0,278	VALID
	X2.6	0,708	0,278	VALID
	X2.7	0,592	0,278	VALID
	X2.8	0,618	0,278	VALID
Komunikasi (X3)	X3.1	0,517	0,278	VALID
	X3.2	0,500	0,278	VALID
	X3.3	0,482	0,278	VALID
	X3.4	0,524	0,278	VALID
	X3.5	0,515	0,278	VALID
	X3.6	0,498	0,278	VALID
	X3.7	0,526	0,278	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	X3.8	0,406	0,278	VALID
	Y1.1	0,607	0,278	VALID
	Y1.2	0,628	0,278	VALID

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Hasil Uji Validitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel penelitian, menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga berdasarkan Uji Validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada semua variabel dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	NILAI BATAS	HASIL UJI RELIABILITAS
1	Disiplin Kerja (X1)	0,800	0,60	Reliabel
2	Keterampilan Kerja (X2)	0,694	0,60	Reliabel
3	Komunikasi (X3)	0,654	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,729	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian Disiplin Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2), Komunikasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menyatakan

nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner penelitian inidinyatatakan reliabel atau konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,94336534
	Absolute	,141
Most Extreme Differences	Positive	,128
	Negative	-,141
Test Statistic		,999
Asymp. Sig. (2-tailed)		,271 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Normalitas dapat dilihat besarnya nilai Test Statistic Kolmogorov-Smirnov adalah 0,999 dan signifikansi pada 0,271 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolineritas

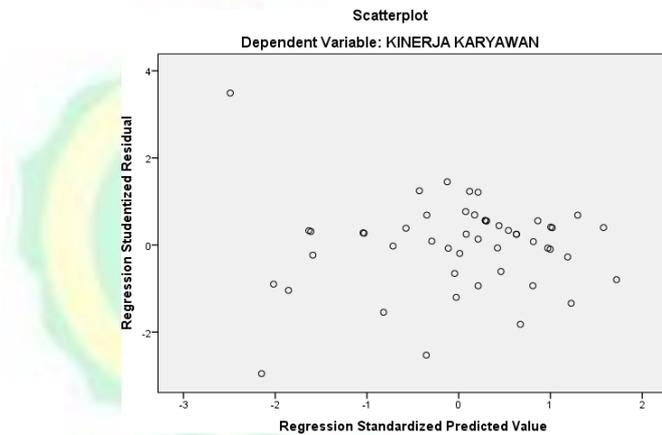
Tabel 4 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	9,842	4,994		1,971	,055		
DISIPLIN KERJA	,378	,102	,442	3,692	,001	,804	1,243
KETERAMPILAN KERJA	,308	,115	,360	2,685	,010	,639	1,564
KOMUNIKASI	,010	,130	,009	,076	,939	,762	1,312

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Hasil Uji Multikolineritas menunjukkan nilai *Tolerance* setiap variabel Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja dan Komunikasi >0,10 dan nilai VIF <10,00. Maka ini menunjukkan bahwa semua variable bebas dari gejala Mulikolineritas.

Tabel 5 Hasil Uji Hetersokedastisitas



Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat titik titik menyebarkan acak, tidak membentuk pola tertentu, titik titik jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak mengandung Heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,842	4,994		1,971	,055
1 DISIPLIN KERJA	,378	,102	,442	3,692	,001
KETERAMPILAN KERJA	,308	,115	,360	2,685	,010
KOMUNIKASI	,010	,130	,009	,076	,939

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=9,842+0,378X_1+0,308X_2+0,010X_3$$

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,378, variabel Keterampilan Kerja (X2) sebesar 0,308, variabel Komunikasi (X3) sebesar 0,010 (X3) dengan nilai *constant* sebesar 9,842.

Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 7 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,436	2,006

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, KETERAMPILAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) adalah 0,686 dengan nilai interpretasi Koefisien Korelasi 0,600-0,799 yang berarti masuk dalam kategori **kuat**.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,471 yang berarti bahwa 47,1% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja dan Komunikasi. Sedangkan selisihnya sebesar (100%-47,1%) 52,9 % Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Simultan (Uji F)**Tabel 8 Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	164,463	3	54,821	13,627	,000 ^p
Residual	185,057	46	4,023		
Total	349,520	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, KETERAMPILAN KERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2022

Hasil Uji F dapat diketahui bahwa nilai Fhitung 13,627 > Ftabel 2,80 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja (X₁), Keterampilan Kerja (X₂), dan Komunikasi (X₃) secara Bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji T)**Tabel 9 Uji Parsial (Uji T)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,842	4,994		1,971	,055
DISIPLIN KERJA	,378	,102	,442	3,692	,001
KETERAMPILAN KERJA	,308	,115	,360	2,685	,010
KOMUNIKASI	,010	,130	,009	,076	,939

Hasil Uji Parsial (Uji T) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X₁)

Berdasarkan Hasil Uji Parsial diperoleh Nilai Signifikansi Variabel Disiplin Kerja yaitu 0,001 < 0,005 dan nilai Thitung sebesar 33,692 > Ttabel 2,012 **maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.** Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau.

2. Keterampilan Kerja (X₂)

Berdasarkan Hasil Uji Parsial diperoleh Nilai signifikansi variabel Keterampilan Kerja yaitu 0,010 < 0,05 dan nilai Thitung sebesar 2,685 > Ttabel 2,012 **maka H₀ ditolak dan H₂ diterima.** Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa

variabel Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau.

3. Komunikasi (X3)

Berdasarkan Hasil Uji parsial diperoleh nilai signifikansi Variabel Komunikasi yaitu $0,939 > 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $0,076 < T_{tabel} 2,012$ **maka H_0 diterima dan H_3 ditolak**. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja, serta Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja serta Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau, diperoleh hasil Uji Simultan (Uji F) yaitu $F_{hitung} 13,627 > F_{tabel}$ sebesar 2,80 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja serta Komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau, sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang ditetapkan dan diterima. Hal tersebut dapat penulis jelaskan bahwa jika Variabel Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja dan Komunikasi ditingkatkan maka Kinerja yang dihasilkan akan maksimal dan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mei Linda Pratiwi,dkk (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja dan Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafi Elmanda dan M. Reza Anwar Nurdin (2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau yang menyatakan pada hasil analisis regresi variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai sebesar 0,378 yang berarti berpengaruh positif, yang berarti apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,378. Hasil Uji T menunjukkan Thitung lebih besar dibandingkan dengan Ttabel yaitu $3,692 > 2,012$ dan untuk nilai signifikansinya yaitu $0,001 < 0,005$ sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang ditetapkan dan diterima, yaitu **H0 ditolak dan H1 diterima**. Hal ini dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau. Hal tersebut dapat penulis jelaskan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan Disiplin Kerja yang baik dan tinggi, seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan Kinerja dari Karyawan, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan target perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafi Elmanda dan M. Reza Anwar Nurdin (2020), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau yang menyatakan hasil analisis regresi variabel Keterampilan Kerja mempunyai nilai sebesar 0,038 yang berarti berpengaruh positif dan berarti apabila Keterampilan Kerja mengalami kenaikan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,308. Hasil Uji T menunjukkan Thitung lebih besar dibandingkan dengan Ttabel yaitu $2,685 > 2,012$ dan untuk nilai signifikansinya yaitu $0,010 < 0,05$ sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang

ditetapkan dan diterima yaitu **H0 ditolak dan H2 diterima**. Hal ini dinyatakan bahwa, Keterampilan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau. Hal tersebut dapat penulis jelaskan bahwa semakin tinggi tingkat keterampilan kerja yang ada, maka dapat meningkatkan Kinerja para Karyawan.

Pada dasarnya, Keterampilan Kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda, tergantung pada tingkat pengetahuan dan pengalamannya. Dengan ditunjang Keterampilan Karyawan yang baik, maka akan menciptakan Kinerja yang lebih baik pula.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Mei Linda,dkk (2021), yang menyatakan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4) **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau.**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau, yang menyatakan hasil analisis regresi variabel Komunikasi mempunyai nilai sebesar 0,010 yang berarti berpengaruh positif dan berarti apabila Komunikasi ditingkatkan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,010. Hasil Uji T menunjukkan Thitung lebih kecil dibandingkan dengan Ttabel yaitu $0,076 < 2,012$ dan untuk nilai signifikansinya yaitu $0,939 > 0,05$, sehingga hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang ditetapkan dan diterima yaitu **H3 ditolak dan H0 diterima**.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafi Elmanda dan M.Reza Anwar Nurdin (2020), yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

- 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang diukur dengan indikator Kehadiran, Ketaatan Pada Peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau.
- 2) Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja yang diukur dengan

- indikator Tingkat Pendidikan, umur, keahlian, dan pengalaman dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau.
- 3) Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi yang diukur dengan indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, dan Tindakan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Aden di Kabupaten Berau.
 - 4) Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja, serta Komunikasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aden di Kabupaten Berau.

DAFTAR PUSTAKA

- Arizal, I., Sutopo, & Rahmasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark, Volume 3*(232–247).
- Busro, Muhammad. (2017). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana
- Effendi Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta
- Elmanda, R., & Nurdin, M. R. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dyandra Promosindo. *Jurnal Ekonomi Dan Industri, Volume 21 Nomor 3*, 50–61.
- Fahmi, I. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Mandar Maju. Bandung
- Ganyang Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media. Bogor
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hartatik, I. P(2015) . *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana. Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Hueseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai (Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja)*. Media Nusa Creative. Malang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.

Jakarta.

- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kustini, E., Utami, D. A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Perkusi, Volume 1 Nomor 3*, 305–314.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muhammad, arni. (2008). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Askara. Jakarta. Nasution, S. (2014). *Metode Research*. Bumi Askara. Bandung.
- Neliwati. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Widya Puspita. Medan
- Notoatmodjo, S. (2011). *Kesehatan Masyarakat ilmu dan seni (Revisi)*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pratiwi, M., Rachman, M., & Suharyanto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja & Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Lautan UTAMA. *Journal of Sustainability Business Research, Volume 2 Nomor 4*, 342–351.
- Rachmad, T., & Ristanti, D. M. R. (2022). Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja dan Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Peran Manajerial Sebagai Moderasi. *Jurnal Senopati, Nomor 3*, 102–111.
- Robins, S., & Judge, T. (2014). *Buku Perilaku Organisasi Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rohman, A. (2018). *Dasar- Dasar Manajemen Publik*. Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Suarli, S. dan Y. B. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan pendekatan praktis*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. Bandung. Sumanto. (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. CAPS. Jakarta.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Dee Publish. Yogyakarta.
- Trisnawati, E. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Refika Aditama. Bandung