

ANALISIS DISIPLIN, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PKS PT. CILIANDRA PERKASA KABUPATEN KAMPAR

¹⁾ Yusup, ²⁾ Novia Dwi Pangastikha, ³⁾ Ilyas, ⁴⁾ Sri Hastuti

¹⁾ STIE Bangkinang, Kampar, yusup@pascabangkinang.ac.id

²⁾ STIE Bangkinang, Kampar, dwipangastikha.ndp@gmail.com

³⁾ STIE Bangkinang, Kampar, ilvasyasri@gmail.com

³⁾ STIE Bangkinang, Kampar, srihastuti.tuti78@gmail.com

ABSTRACT. *Research to determine the effect of discipline, communication and competence on the performance of employees in the PKS PT.Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar Regency. Sampling was carried out by 81 census employees. Data analysis carried out by multiple linear regression models. Based on the simulthan and parsial test results, the variable of discipline, communication and competence have a significant effect on the performance of employees in the PKS PT.Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar Regency. Contribution of independent variables to the dependent variables is strong equal to 66,30% while the remaining 33,70% is influenced by other variables not examined in this study.*

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

Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu usaha berskala besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan ataupun secara berkelompok dan membutuhkan modal besar untuk mencapai sebuah tujuan dengan dibantu oleh para karyawannya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan masing-masing, untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Melihat pentingnya peranan faktor Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan, maka tidak salah jika dikatakan bahwa karyawan adalah aset paling penting yang berdampak pada kesejahteraan perusahaan secara langsung. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian yang lebih besar terhadap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hubungan antara perusahaan dan karyawan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disusun oleh perusahaan dan karyawan yang diwakili oleh Serikat Pekerja Perkebunan (SPP). Perjanjian yang diperbarui setiap 2 tahun ini mengatur hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan serta tunduk pada Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan peraturan ketenagakerjaan lainnya. Perusahaan memberi fasilitas yang memadai kepada karyawan, baik fasilitas kesehatan, fasilitas ibadah, ekonomi (melalui koperasi karyawan), fasilitas olahraga dan fasilitas lainnya.

Oleh karena itu, menyadari begitu pentingnya hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya tingkat kinerja yang tinggi dari karyawan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Hal yang sama juga terjadi pada PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar. Adapun perkembangan jumlah karyawan pada PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar, Tahun 2014-2018

No	Bagian	Tahun/Orang				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Bagian <i>Maintenance</i>	15	15	15	15	15
2	Bagian Pengolahan	26	28	28	28	28
3	Bagian Laboratorium	20	20	20	23	23
4	Bagian Sortasi	15	15	15	15	15
Jumlah		76	78	78	81	81

Sumber : PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar, 2019

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah karyawan pada PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar pada bagian pengolahan secara umum mengalami peningkatan dalam lima tahun terakhir. Hal ini dikarenakan belum optimalnya proses pengolahan CPO yang meliputi proses penimbangan, *loading room*, *sterilizer*, penebahan, pengaduan, pengemasan dan pemurnian CPO yang dihasilkan sehingga dibutuhkan penambahan karyawan pada bagian tersebut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas yang menjadikan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar.

Disiplin

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam didalam tubuh pekerja itu sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Samsudin, 2010:78).

Menurut Hasibuan (2012:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini akan menciptakan kesadaran seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan memenuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong girah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sondang (2016:304) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Sedangkan menurut Fathoni (2016:82) disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Menurut Kaswan (2012:8) disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, seorang karyawan yang kompeten sekalipun tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang maksimal. Suatu organisasi

tidak hanya terdiri dari satu atau dua orang karyawan saja, melainkan terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam kehidupan. Tidak ada manusia yang bisa hidup mengisolasi diri sendiri seperti pulau tanpa nama, manusia ingin berkomunikasi dengan diri sendiri, dengan orang lain diluar dirinya, kelompok (grub) orang banyak bahkan dengan hewan dan alam sekalipun. Menurut Stonner dalam Manulang (2013:272), komunikasi adalah proses yang diperlukan oleh manajemen dalam melakukan fungsinya, perencanaan, organizing, leading dan controlling dapat tercapainya melalui proses komunikasi. Komunikasi memungkinkan manajer mengemban tanggung jawab yang dilimpahkan perusahaan padanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:272), komunikasi adalah proses bertukar informasi dan pengertian antar beberapa individu melalui sistem, simbol dan perilaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:201), hanya melalui komunikasi manusia membangun hubungan dengan yang lain dalam keluarga, grub dalam organisasi. Proses komunikasi ini adalah pusat dari segala kendali kehidupan manusia.

Kompetensi

Menurut Donni (2016:254), kompetensi adalah peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan dari kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:149), kompetensi adalah kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan ditempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer dan lain sebagainya. Atau dapat diartikan, kompetensi adalah kemampuan dan kemauan melakukan tugas serta dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Spencer dalam Panggabean (2012:202), kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dapat didefenisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kinerja

Menurut Khaerul (2010:189), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Dalam pelaksanaannya, kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam pengerjaan tugasnya.

Menurut Wirawan (2015:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:2), kinerja karyawan adalah pengelolaan dan pendayagunaan serta dikembangkan secara maksimal didunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Menurut Widodo (2016:11), kinerja karyawan merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis

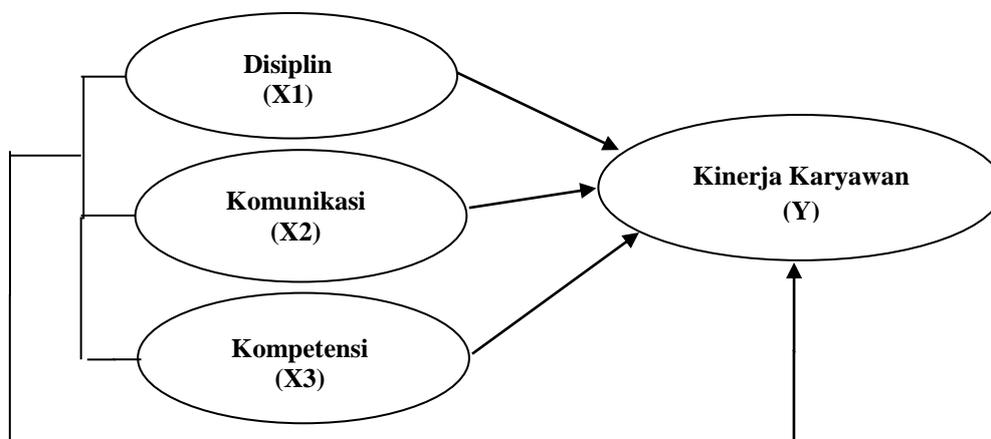
Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Disiplin, Komunikasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar.
2. Diduga Disiplin, Komunikasi dan Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar.

Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, model penelitian tentang hubungan disiplin, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Model Penelitian



Variabel Penelitian

Variabel Penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 Definisi operasional variabel berikut ini.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin (X ₁)	suatu kemampuan untuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan,2011:97)	a. Kehadiran b. Ketaatan pada aturan kerja c. Ketaatan pada standar kerja d. Tingkat kewaspadaan tinggi e. Bekerja Etis Rivai (2013:102)	Ordinal
Komunikasi (X ₂)	Komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan negosiasi. (Khaerul,2010:220),	a. Kejelasan b. Ketetapan c. Konteks d. Alur e. Budaya (Khaerul,2010:229),	Ordinal
Kompetensi (X ₃)	suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	a. Keyakinan dan nilai-nilai b. Keterampilan c. Pengalaman d. Karakteristik Kepribadian e. Isu emosional f. Kemampuan Intelektual (Wibowo,2013:339)	Ordinal

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	(Wibowo,2013:324)		
Kinerja Karyawan (Y)	mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Khaerul,2010:190)	a. Karakteristik Individual b. Karakteristik Organisasi c. Karakteristik pekerjaan d. Kemampuan (Khaerul, 2011:190)	Ordinal

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan dari Oktober sampai dengan November Tahun 2019. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kualitatif dan data Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar yang berjumlah 81 orang, seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode Sensus.

Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$ Dimana : $Y = \text{Kinerja}$, $X_1 = \text{Disiplin}$, $X_2 = \text{Komunikasi}$, $X_3 = \text{Kompetensi}$, $\alpha = \text{Konstanta}$, $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = \text{Koefisien regresi}$, $\epsilon = \text{Error Term}$. Dan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F pada $\alpha 5\%$.

Hasil Penelitian

Hasil Regresi Linier Berganda

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen yang sudah diidentifikasi diberi simbol X_1, X_2 , dan X_3 , dengan variabel dependen diberi simbol Y . Hasil Pengolahan data dapat dilihat padadisajikan dalam persamaan dibawah ini :

$$Y = 29,027 + 0,228 X_1 + 0,221 X_2 + 0,225 X_3$$

Konstanta (a) bernilai 29,027 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika ada pengaruh variabel disiplin, komunikasi dan kompetensi bernilai nol maka kinerja karyawan PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kamparakan tetap sebesar 29,027. Koefisien regresi (b_1) sebesar positif 0,228. Nilai ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel disiplin sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kamparakan menurun sebesar 0,228 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,221. Nilai menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel komunikasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kamparakan meningkat sebesar 0,221. dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,225. Nilai menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kamparakan meningkat sebesar 0,225. dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji F yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1. Regression	202,106	3	67,369	5,010	0,003 ^b
Residual	1035,400	77	13,447	-	-
Total	1237,506	80	-	-	-

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi dan Kompetensi

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Tabel 3 diatas terlihat hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,003, dimana signifikan lebih kecil dari α 5% (0,05). Dengan arti kata bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel Disiplin, Komunikasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PKS PT.Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji t yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
1. (Constant)	2,483	0,017
Disiplin	2,055	0,043
Komunikasi	2,019	0,047
Kompetensi	2,040	0,045

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel Disiplin sebesar 2,055, Komunikasi sebesar 2,019, Kompetensi sebesar 2,040 dan dengan tingkat signifikansi 0,043, 0,047 dan 0,045. Jika pengujian hipotesis yang dilakukan pada alpha (α) 5%, maka hasil ini menggambarkan bahwa variabel Disiplin, Komunikasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PKS PT.Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar.

Hasil Uji Korelasi (R)

Koefisien korelasi menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara semua variabel. Dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	0,796 ^a	0,633	0,619	1,760	0,695	34,139

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5 diatas menunjukkan Disiplin, Komunikasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PKS PT.Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar sebesar 0,663 Angka ini menunjukkan pengaruh atau hubungan positif antara Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Las dikecamatan Bangkinang Kota meningkat. Angka 0,663 menunjukkan hubungan antara kedua variabel dengan kriteria Erat dan berada pada rentang nilai 0,60-0,799 menurut interpretasi koefisien korelasi.

Simpulan

Secara parsial (uji t) ada tiga variabel yang di uji yaitu variabel Disiplin, Komunikasi dan Kompetensi, ketigavariabel pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan (Uji F), variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 66,30% dan 33,70% ada pada variabel diluar model.

Daftar Pustaka

- Donni J. Priansa, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua Alfabeta. Bandung.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2016. *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan keempat. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika, Bandung.
- Manullang, Laurence, 2013. *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Panggabean, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Samsudin, Sadli. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Munandar Maju. Bandung.
- Siagian, P, Sondang, 2016. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media. Bandung.
- Undang-undang nomor 13 Tahun 2013 tentang *Ketenagakerjaan*.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Raja Gafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.