

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PROSES KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BALQIS AUDI

Sarah Nur Fadilla¹; Puspita Wulansari²

Universitas Telkom, Bandung^{1,2}

Email : sarahnf2606@gmail.com¹; puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas tinggi menjadi hal penting yang harus dipunya perusahaan agar dapat mewujudkan tujuannya dengan efektif dan efisien. Selaras dengan yang dilakukan oleh PT. Balqis Audi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan maksimal. Dengan diperlukannya meningkatkan faktor yang mempengaruhi hasil kerja sumber daya manusia dengan memperhatikan kompetensi karyawan, disiplin kerja serta proses komunikasi guna memaksimalkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Studi ini berfungsi guna melihat pengaruh kompetensi karyawan, disiplin kerja dan proses komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Balqis Audi secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini memanfaatkan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Pengumpulan sampel memanfaatkan metode *non probability sampling* yaitu sampel jenuh, dengan total 70 orang karyawan PT. Balqis Audi. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis parsial (uji T), uji hipotesis simultan (uji F) serta uji koefisien determinasi.

Didapatkan hasil pada penelitian ini jika kompetensi berdampak signifikan serta positif terhadap kinerja, disiplin kerja berdampak signifikan serta positif terhadap kinerja dan proses komunikasi berdampak signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Balqis Audi.

Hasil temuan pada penelitian menjabarkan bahwa variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan proses komunikasi (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Balqis Audi sebesar 87% sementara sisanya sebesar 13% ialah dampak dari variabel – variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi; Disiplin Kerja; Proses Komunikasi; Kinerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Perilaku Organisasi

ABSTRACT

Human Resources that have high quality is one of the important things that must be owned by a company to realize its goals effectively and efficiently. In line with what was done by PT. Balqis Audi in managing its human resources to the fullest. With need to improve the factors that affect the work of human resources by paying attention to employee competence, work discipline and communication processes in order to maximize the performance of the employees themselves.

This study aims to see the influence of employee competence, work discipline and communication processes on employee performance at PT. Balqis Audi partially or simultaneously.

This research utilizes descriptive research with quantitative methods. The sample collection utilizes a non-probability sampling method, namely a saturated sample, with

a total of 70 employees of PT. Balqis Audi. The data analysis technique used consisted of descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, partial hypothesis test (T test), simultaneous hypothesis test (F test) and coefficient of determination test.

The results obtained in this study if competence has a significant and positive impact on performance, work discipline has a significant and positive impact on performance and the communication process has a significant and positive impact on the performance of employees of PT. Balqis Audi.

The findings in the study describe that the competency variables (X1), work discipline (X2) and communication processes (X3) have an influence on the performance of employees of PT. Balqis Audi is 87% while the remaining 13% is the impact of other variables not examined in this study.

Keywords : Competence; Work Discipline; Communication Process; Performance; Human Resource Management; Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi masa kini, keberhasilan perusahaan dalam bersaing secara ketat ialah sangat krusial terutama dalam hubungan antar perusahaan dan anggota perusahaan (Fernando dan Wulansari, 2020) serta keberhasilan perusahaan dalam mewujudkannya sangat bergantung pada peranan sumber daya manusia. SDM memiliki kualitas tinggi menjadi suatu hal utama yang harus dimiliki perusahaan agar dapat mewujudkan tujuannya dengan efektif dan efisien. Rahmawati dan Wahyuningtyas (2022) mengatakan jika semakin besar perusahaan maka Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan mempunyai peranan sebagai aset paling penting guna dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Bayu & Wahyuningtyas (2022) juga berpendapat tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan memaksimalkan sumber daya yang ada.

Perusahaan ketika ingin mencapai laba yang maksimal, maka harus memiliki kinerja perusahaan yang positif serta didorong dengan pengelolaan SDM yang baik sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam mengembangkan kinerja karyawannya serta SDM mesti dikembangkan semaksimal mungkin serta perusahaan harus bisa mengetahui mana SDM yang tepat untuk dipilih serta bekerjasama dalam menggapai tujuan perusahaan Mangkunegara (2017) menjelaskan kinerja ialah hasil akhir dari pekerjaan yang secara kualitas serta kuantitas digapai para karyawan dalam

menjalankan tanggung jawab seimbang dengan kewajiban yang ditujukan kepada para pegawai.

Kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Balqis Audi terjadi suatu penurunan tingkat kinerja para karyawannya (Gambar 1). Hal tersebut tidak diinginkan oleh perusahaan, perusahaan mengharapkan selalu meningkatnya tingkat kinerja para karyawannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diinginkan dengan adanya kompetensi atau kemampuan para karyawannya dengan demikian akan berdampak pada kualitas kinerja para karyawan di suatu perusahaan. Menurut Suharsaputra (Ayu, 2019) mengemukakan jika faktor kompetensi dapat berdampak kepada kinerja dengan keahlian yang baik dengan demikian kinerja pegawai pun akan tergapai. Penelitian lain menurut Krisnawati & Bagia (2021) menjelaskan jika kompetensi kerja punya dampak yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Kadek, Komang & Gede (2019) memperlihatkan jika variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng, dijelaskan jika aspek kompetensi dapat mempengaruhi kinerja dikarenakan dengan keahlian yang tinggi kinerjanya pun tergapai.

Pada periode 2022 tingkat kemampuan karyawan pada PT. Balqis Audi terjadi suatu fluktuasi (Gambar 2). Karyawan tidak memiliki keahlian lainnya yang juga diperlukan dalam bekerja serta karyawan kurang memiliki keahlian dalam menghadapi suatu permasalahan tanpa adanya bimbingan. Sehingga dapat dikatakan adanya permasalahan pada tingkat kemampuan karyawan pada PT. Balqis Audi.

Selain kompetensi atau kemampuan para karyawan, terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi pada peningkatan Kinerja para karyawan yakni disiplin kerja para karyawan. Beralaskan pendapat Alexandri (2019) jika faktor kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apriansyah, dan Fadli (2020) yang menuturkan bahwa salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan disiplin kerja. Tingkat disiplin kerja yang tinggi diinginkan oleh perusahaan dalam rangka pencapaian visi perusahaan secara optimal. Pendapat lain menurut Liyas & Primadi (2017) mengungkapkan jika disiplin kerja terdapat dampak kuat terhadap kinerja pegawai.

Hasil wawancara pada 18 Desember 2022 didapatkan data fluktuasi pada frekuensi kedatangan karyawan PT. Balqis Audi pada tahun periode 2020 – 2021

(Januari – Desember). Terdapat standar presentase dikatakan baik jika berada pada persentase 96%. Terjadi penurunan persentase pada tahun 2021 sebesar 2% (Tabel 1).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja para karyawannya yakni tingkat kepuasan karyawan pada proses komunikasi. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) menjelaskan jika aspek – aspek yang mempengaruhi kinerja ialah urain tugas, iklim kerja, otonomi, komunikasi, fasilitas kerja, target kerja, hubungan kerja, dan peluang berkarir. Berdasarkan penelitian Asep (2019) menjelaskan jika komunikasi memiliki dampak yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya menurut Abdi dan Siswa (2019) menjabarkan komunikasi berakibat positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan yang komunikasi yang berlangsung secara lancar bisa menjadikan proses atau kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Proses komunikasi yang terdapat pada PT. Balqis Audi ditemukan adanya fluktuasi pada persentase Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Proses Komunikasi (Gambar 3). Hambatan yang seringkali terjadi ialah terjadinya *miss communication* antara pekerja.

Berdasarkan uraian di atas mengenai Kompetensi, Disiplin, serta Proses Komunikasi yang dikaitkan dengan Kinerja Karyawan, sehingga dilaksanakan penelitian berjudul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Proses Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Balqis Audi".

Rumusan Masalah

Beralaskan latar belakang yang dijabarkan, disimpulkan perumusan masalah pada penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana kompetensi karyawan PT. Balqis Audi?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Balqis Audi?
3. Bagaimana proses komunikasi karyawan PT. Balqis Audi?
4. Bagaimana kinerja karyawan PT. Balqis Audi?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan proses komunikasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Balqis Audi.

Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang serta rumusan masalah yang dijelaskan, tujuan dari penelitian yakni sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompetensi karyawan PT. Balqis Audi.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan PT. Balqis Audi.
3. Untuk mengetahui proses komunikasi karyawan PT. Balqis Audi.
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Balqis Audi.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan proses komunikasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Balqis Audi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2021) menjelaskan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan seni serta ilmu yang menyelenggarakan hubungan dan peranan akan ternaga kerja supaya efektif serta efisien menolong terciptanya tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan serta masyarakat. Berlandaskan Simamora “MSDM ialah sebagai pengembangan, pendayagunaan, pemberian balasan jasa, penilaian dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi ataupun kelompok bekerja”. Sedangkan menurut Flippo (Fachrurazi 2021:5) “MSDM ialah pengorganisasian, perencanaan, pengawasan aktivitas pengadaan, pengarahan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pengembangan, serta pemberhentian SDM guna tergapai berbagai tujuan individu, organisasi serta masyarakat”. Panggabean (2021:8) menyatakan jika “MSDM ialah kegiatan yang tersusun atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan serta pengendalian aktivitas yang bersangkutan dengan analisis pekerjaan, perekrutan, pengembangan, evaluasi pekerjaan, promosi serta pemberhentian guna menggapai tujuan yang sudah ditentukan”.

Perilaku Organisasi

Solehatin (Wulansari et al., 2022) menjelaskan perilaku organisasi melingkupi peristiwa yang menjadi kesatuan yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam kelompok yang melakukan segala perbuatan saling mempengaruhi terhadap struktur dan sistem organisasi. Menurut Solehatin (Wulansari et al., 2022) perilaku organisasi melingkupi akan bagaimana seorang bertindak dan bereaksi dalam berbagai jenis organisasi atau perusahaan. Robbins & Judge (2019 : 38) menjelaskan Perilaku Organisasi atau *Organizational Behavior (OB)* adalah bidang yang mempelajari dampak dari perilaku yang dimiliki individu, ataupun kelompok pada perusahaan, yang

bertujuan guna penerapan pengetahuan tersebut dalam peningkatan efektivitas organisasi.

Kompetensi

Kompetensi menurut Sutrisno (2019) adalah sebuah dimensi yang mencerminkan perilaku akan keahlian maupun keunggulan seorang karyawan maupun pemimpin yang memiliki keahlian, perilaku yang baik dan pengetahuan.

Disiplin Kerja

Beralaskan Sutrisno (2019) mengatakan disiplin ialah sebagai perilaku kemauan dan kesanggupan seorang guna menuruti serta mentaati kebijakan peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Samsi & Sudrartono (2021) disiplin merupakan perilaku mengikuti aturan organisasi yang berlaku dengan kesadarannya dan berdasarjan standar maupun norma yang berlaku tertulis ataupun tidak tertulis.

Proses Komunikasi

Berlandaskan Handayani et al (2022) komunikasi ialah sesuatu yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari untuk mengungkapkan pikiran atau ide untuk mengajak orang lain untuk bertindak dan menghasilkan perubahan yang diinginkan, baik dari segi individu maupun organisasi. Komunikasi organisasi sangat penting dalam mencapai visi organisasi dan misi. Menurut Widowati (2021) menyatakan bahwa keterampilan komunikasi kepemimpinan mempengaruhi karyawan dalam ber-partisipasi, kinerja serta kepemimpinan dalam menciptakan visi dan misi organisasi.

Kinerja

Kinerja berdasarkan Mangkunegara (2019) ialah akibat atau hasil dari sebuah pekerjaan yang dimana dicapai secara kualitas serta kualitas oleh karyawan dalam menerapkan kewajibannya selaras dengan tugas yang sudah diberi oleh yang berwenang. Badrianto et al (2022) mengungkapkan kinerja ialah kesediaan individu ataupun kelompok individu dalam menjalankan suatu aktivitas serta menyempurnakannya hasil selaras dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai yang diinginkan.

Kerangka Pemikiran

(Lihat Gambar 4. Kerangka Pemikiran)

Hipotesis Penelitian

Didasarkan dalam rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah dijabarkan, penulis akan menjelaskan hipotesis dari penelitian ini yakni :

H1: Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balqis Audi.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balqis Audi.

H3: Proses Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balqis Audi.

H4: Kompetensi, Disiplin Kerja dan Proses Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balqis Audi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilaksanakan yakni metode kuantitatif. Sugiyono (2022 : 7) menjelaskan metode penelitian kuantitatif ialah suatu metode penelitian dengan bersumber atas asas positifisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dengan cara mengumpulkan dan menganalisis sekumpulan data. Jenis penelitian merupakan penelitian deskriptif dengan tujuan guna mengetahui hubungan antar variabel dan mendeskripsikan hasil penelitian.

Populasi berdasarkan penjelasan Sugiyono (2022 : 215) bahwasannya populasi yaitu wilayah umum secara tersusun dari objek dengan karakteristik dan kadar terkhusus yang disepakati oleh para peneliti guna diamati, didalami, serta dipetik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini ialah keseluruhan karyawan pada PT. Balqis Audi sebanyak 70 karyawan. Pada penelitian ini menerapkan teknik sampling ialah metode *non-probability sampling* model teknik *sampling* jenuh. Didalam penelitian ini dengan total 70 karyawan PT. Balqis Audi menjadi sampel penelitian.

Penerapan instrumen guna pengumpulan dalam penelitian ini yakni kuesioner serta Wawancara. Kuesioner didalam studi ini menerapkan skala pengukuran likert, yang diterapkan yakni skala likert 5 poin, yang dimaksud, 1 menampilkan sangat tidak baik, 2 menampilkan tidak baik, 3 menampilkan cukup baik, 4 menampilkan baik, dan 5 menampilkan sangat baik.

Setelah semua data telah dikumpulkan, maka akan diuji dengan beberapa tahapan. Pada tahap awal yakni menguji mutu data yang tersusun atas uji validitas serta uji reliabilitas. Tahapan selanjutnya ialah analisis data, berdasarkan penjelasan Sugiyono (2022 : 243) merupakan operasi pemecahan data yang bersumber dari responden ataupun sumber informasi lain yang telah terhimpun. Pada penelitian ini

model analisis data yang diterapkan ialah analisis deskriptif, uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas), pengujian regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis secara parsial (Uji T), Uji Hipotesis simultan (Uji F), serta koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Analisis Deskriptif

Dapat dijelaskan jika variabel Kompetensi (X1) persentase distribusi tanggapan untuk variabel pengembangan karier dengan total 6 dimensi adalah sebesar 76% dan dapat dikategorikan baik. Maka dapat diartikan bahwa karyawan PT. Balqis Audi menyetujui bahwa Kompetensi di PT. Balqis Audi sudah tergolong baik. Pada variabel Disiplin Kerja (X2) dijelaskan persentase distribusi tanggapan untuk variabel Disiplin Kerja dengan total 10 dimensi adalah sebesar 70% dan dapat dikategorikan baik. maka dapat diartikan bahwa karyawan PT. Balqis Audi menyetujui bahwa disiplin kerja di PT. Balqis Audi sudah tergolong baik. Kemudian pada Variabel Proses Komunikasi (X3) persentase distribusi tanggapan untuk variabel Disiplin Kerja dengan total 10 dimensi adalah sebesar 75% dan dapat dikategorikan baik. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan PT. Balqis Audi menyetujui bahwa Proses Komunikasi di PT. Balqis Audi sudah tergolong baik. Pada variabel terakhir yakni Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan bahwa persentase distribusi tanggapan untuk variabel Disiplin Kerja dengan total 11 dimensi adalah sebesar 75% dan dapat dikategorikan baik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan PT. Balqis Audi menyetujui bahwa Kinerja di PT. Balqis Audi sudah tergolong baik

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 5 (Lihat Gambar 5. Hasil Uji Normalitas) menunjukkan titik-titik membentuk garis yang mengikuti garis diagonal. Artinya, data tersebar berdekatan dengan garis dan bisa diasumsikan jika model regresi ini memenuhi asumsi normalitas. Uji statistik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (Tabel 2 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov) memperlihatkan jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh yaitu 0.200 dan skor sig > 0,05. Sehingga hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan data yang ada dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan penjelasan pada tabel 3 (Lihat Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas) dijelaskan bahwa Nilai VIF variabel kompetensi adalah 4,140 dengan nilai tolerance sebesar 0,242. Kemudian pada Variabel disiplin kerja memiliki Nilai VIF ialah 8,207 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,122 serta Nilai VIF variabel Proses Komunikasi ialah 8,434 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,119. Dapat diketahui jika nilai VIF pada variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Proses Komunikasi (X3) kurang dari 10 (< 10) serta nilai tolerance dari ketiga variabel independent > 0,01 sehingga tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

Dapat dijelaskan jika scatter plot tidak menciptakan pola tertentu, demikian bisa dinyatakan tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi. (Gambar 6. Hasil Uji Scatterplot).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data regresi linear berganda yang telah dilaksanakan pengujian menerima hasil sebagai berikut : (Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda). Dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$
$$Y = 12,075 + 0,298X_1 + 0,274X_2 + 0,349X_3$$

Beralaskan persamaan tersebut dapat dipaparkan secara detail sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 12,075. Berarti jika Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Proses Komunikasi nilainya yakni 0, sehingga Kinerja nilainya 12,075.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi β_1 bernilai positif, yakni 0,298. Berarti jika setiap kenaikan pada kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan, sehingga kinerja akan meningkat sebesar 0,298.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja β_2 bernilai positif, yakni 0,274. Berarti jika setiap kenaikan pada disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, sehingga kinerja akan meningkat sebesar 0,274

Nilai koefisien regresi variabel proses komunikasi β_3 bernilai positif, yakni 0,349. Berarti jika setiap kenaikan pada proses komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan, sehingga kinerja akan meningkat sebesar 0,349.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pada tabel 5 (Lihat Tabel 5 Hasil Uji T) dapat dipaparkan jika Hasil pengujian t variabel X1 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,869 > t_{tabel} 1,668$ dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Demikian dari itu, bisa disimpulkan jika H0 ditolak serta H1 diterima, yang maksudnya kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya pada Hasil pengujian t dengan untuk variabel X2 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,511 > t_{tabel} 1,668$ dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Demikian dari itu, bisa disimpulkan jika H0 ditolak serta H1 diterima, yang maksudnya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dan Hasil pengujian t dengan untuk variabel X3 memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,349 > t_{tabel} 1,668$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Demikian dari itu, bisa disimpulkan jika H0 ditolak dan H1 diterima, yang maksudnya proses komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan penjelasan pada tabel 6 (Lihat Tabel 6 Hasil Uji F) dapat dijelaskan jika nilai F_{hitung} sebesar 147,008 dengan nilai $F_{tabel} 2,75$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($147,008 > 2,75$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga, bisa disimpulkan jika H0 ditolak serta H1 diterima, yang artinya variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Proses Komunikasi (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam tabel 7 (Lihat tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi) dapat dijelaskan jika nilai koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 0,870 Pada nilai R square yang didapatkan sebesar 0,870. Berikut ialah rumus dalam menghitung R square:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Maka perhitungannya menjadi:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$\begin{aligned} Kd &= (0,870)^2 \times 100\% \\ &= 87\% \end{aligned}$$

Hal tersebut membuktikan jika variabel Kompetensi (X1), Disiplin(X2), serta Proses Komunikasi (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 87%, sedangkan sisanya sebesar 13% merupakan pengaruh dari variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut hasil serta pembahasan terkait bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin kerja, proses komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Balqis Audi. Maka ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pada karyawan PT. Balqis Audi tergolong dalam kategori baik.
2. Disiplin Kerja pada karyawan PT. Balqis Audi tergolong dalam kategori baik.
3. Proses Komunikasi pada karyawan PT. Balqis Audi tergolong dalam kategori baik.
4. Kompetensi, disiplin kerja dan proses komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Balqis Audi. kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan proses komunikasi (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja (X3) sebesar 87% sementara sisanya sebesar 13% ialah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Saran Praktisi

1. Beralaskan hasil tanggapan responden terkait variabel kompetensi pada indikator ke-6 yaitu karyawan memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang memiliki persentase sebesar 73,43% dengan presentase terendah dibandingkan indikator lainnya. Artinya, terdapat sebagian kecil karyawan PT. Balqis Audi yang belum mempunyai sikap tanggung jawab akan pekerjaannya. Maka dari itu alangkah baiknya perusahaan memberikan ilustrasi jobdesk karyawan dengan lebih baik, memberikan tenggat waktu pekerjaan dengan jelas serta memberi penghargaan kepada karyawan yang bisa memenuhi persyaratan dengan baik serta memberi *punishment* bagi karyawan yang tidak dapat memenuhi persyaratan.
2. Beralaskan hasil tanggapan responden terkait variabel disiplin kerja pada indikator ke-2 yaitu absensi karyawan yang memiliki persentase sebesar 73,43% dengan presentase terendah dibandingkan indikator lainnya. Maka dari itu alangkah baiknya perusahaan melakukan konseling untuk memahami masalah karyawan mengenai absensinya lalu para atasan memberikan contoh kedisiplinan yang baik kepada para karyawan serta setidaknya 2 bulan sekali melakukan seminar motivasi untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan.

3. Beralaskan hasil tanggapan responden terkait variabel proses komunikasi pada indikator ke-7 yaitu indikator keselarasan bahasa dalam berkomunikasi yang memiliki persentasi sebesar 71,43% dengan presentasi terendah dibandingkan indikator lainnya. Maka dari itu alangkah baiknya perusahaan memberikan pelatihan akan penggunaan tata bahasa yang baik dalam berkomunikasi ketika bekerja setidaknya 2 bulan sekali.

Saran Teoritis

1. Dalam penelitian selanjutnya dengan meneliti dampak kompetensi, disiplin kerja dan proses komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat memperluas ruang lingkup dan objek yang lebih luas.
2. Dalam penelitian selanjutnya, dengan penelitian yang serupa penulis mengharapkan dapat memberikan informasi tambahan dengan teori yang lebih bervariasi, penggunaan metode penelitian yang berbeda dan menambahkan variabel lainnya yang sekiranya dapat memberikan dampak variabel kepada satu dengan yang lainnya.
3. Dalam penelitian ini diinginkan dapat menjadi referensi serta bahan kajian pada penelitian selanjutnya terkait dampak kompetensi, disiplin kerja serta proses komunikasi terhadap kinerja karyawan.

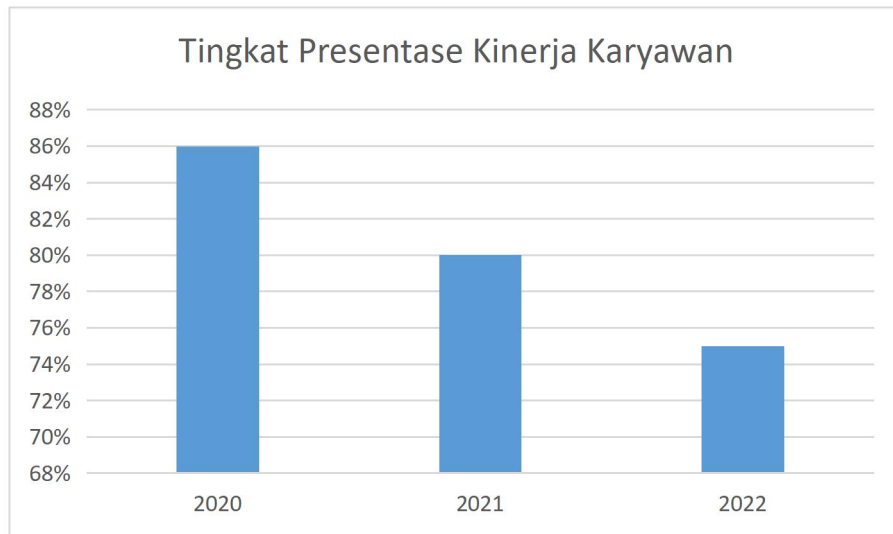
DAFTAR PUSTAKA

- Agnawi, M. (2019). *KINERJA KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan* (Z. Fachrussyah, Ed.; 1st ed.). CV. ATHRA SAMUDRA.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina, Ed.; 1st ed.). UISU Press. <https://www.researchgate.net/publication/344202472>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Azmy, A., Risza, H., & Adhykusuma, A. (2022). Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on employee performance while working from home at a digital marketing company. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 15(1), 13–36. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v15i1.12791>
- Badrianto, Y., Wulansari, P., Sudirman, A., Hoki, L., Irmal, F., Risambessy, A., Wicaksono, I., Denni, & Wairisal, P. (2022). *KINERJA DAN PRODUKTIVITAS DALAM ORGANISASI* (H. Ningrum, Ed.; 1st ed.). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2019). DETERMINATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE: PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, COMMUNICATION, AND LEADERSHIP STYLES (A HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDY). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(1), 116–131. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>

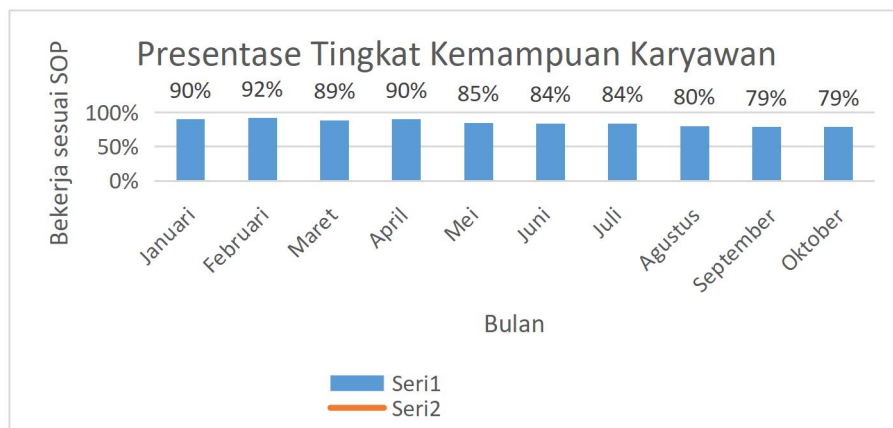
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (3rd ed.). CV. ALFABETA.
- Fachrurazi, H., Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (P. Harahap, Ed.; 1st ed.). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Fernando, Y., & Wulansari, P. (2020). Perceived understanding of supply chain integration, communication and teamwork competency in the global manufacturing companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2), 191–210. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2020-0157>
- Handayani, H., Kholil, K., & Widiowati, D. (2022). Effect of Organizational Communication, Leadership Communication, and Work Discipline on Occupational Health and Safety at PT Armada Bangun Samudra (PT ABS). *Journal of Sosial Science*, 3(5), 961–971. <https://doi.org/10.46799/jss.v3i5.410>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Krisna Heryanda, K., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Kadir, I. (2022). DETERMINATION OF WORK PRODUCTIVITY AND EMPLOYEE PERFORMANCE: ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(4), 601–607. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i4>
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26
- Maduningtias, L., Mogi, A., Suherman, H., Apriansyah, M., & Fadli, R. (2020). The Effect Of Work Discipline On Employee Performance at PT. Subur Semesta In Jakarta. *HUMANIS*, 01(1). <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, Ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Muhamad, F., & Yusuf, M. A. (2021). *BUKU AJAR PENGANTAR ILMU KOMUNIKASI* (D. Aji, Ed.; 1st ed.). Pustaka Ilmu Yogyakarta.
- Panggabean, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP). *Responsive*, 3(3), 117–129. <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.32134>
- Putri, S., Supriatna, A., Djaha, Z., Dudija, N., Bakar, R., Sary, F., Wulansari, P., Kusumadewi, R., Wangka, N., Tamam, B., Syamsuddin, & Novianti, E. (2022). *PERILAKU ORGANISASI (TINJAUAN TEORIS)* (H. Ningrum, Ed.; 1st ed.). MEDIA SAINS INDONESIA.

- Rahadi, D., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). *KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA* (P. C & M. Muslih, Eds.; 1st ed.). CV. Lentera Ilmu Madani. <https://www.researchgate.net/publication/354521794>
- Rahmawati, D. A., & Wahyuningtyas, R. (2022). Design of Performance Appraisal Based On Key Performance Indicators At PT XYZ. *Proceedings of the 5th European International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 26–28. <https://ieomsociety.org/proceedings/2022rome/489.pdf>
- Ramadhani Bayu, R., & Wahyuningtyas, R. (2022). The Effect of Working Condition, Recognition and Career Management on Employee Engagement on Transmission Unit PT XYZ. *Journal of Positive School Psychology*, 2022(5), 9156–9165. <http://journalppw.com>
- Rifa'i, A. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN SUKABUMI KABUPATEN SUKABUMI. *Jurnal Ekonomedia*, 08(01).
- Samsi, M. R. N., & Sudrartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Penjualan Wifi Indihome Phoenix 2P Di Pt Kreativa Surya Pratama Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 292–310.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI EFEKTIF DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADACV.BINTANG ANUGERAH SEJAHTERA. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1).
- Silaen, N., Syamsuriansyah, Charrunnisah, R., Sari, M., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyuroh, A., Satriawan, D., Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (A. R, Ed.; 1st ed.).
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In Suryani & R. Damayanti (Eds.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (04 ed.). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (29th ed.). ALFABETA.
- Sutrisno (2019) :Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019
- Syahputra, M., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Tirtayasa, S., & Ainanur. (2018). PengaruhBudaya Organisasi, Kompetensi danMotivasiTerhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Yusnandar, W. (2021). Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services). *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2). <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i2.1288>

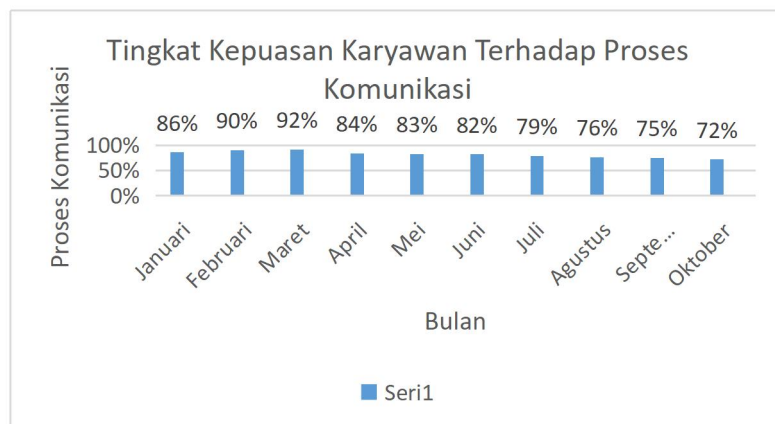
GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



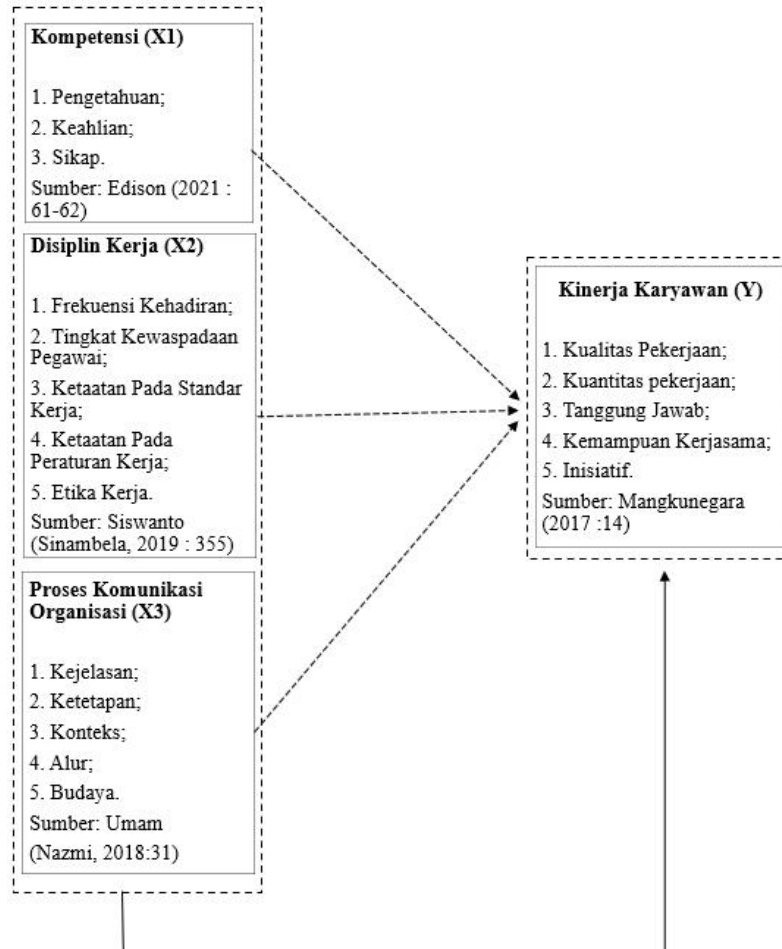
Gambar 1 Presentase Tingkat Kinerja Karyawan PT. Balqis Audi tahun periode 2020 (Januari – Desember) 2021 (Januari – Desember) 2022 (Januari – Oktober)
Sumber : Dokumen perusahaan (2022)



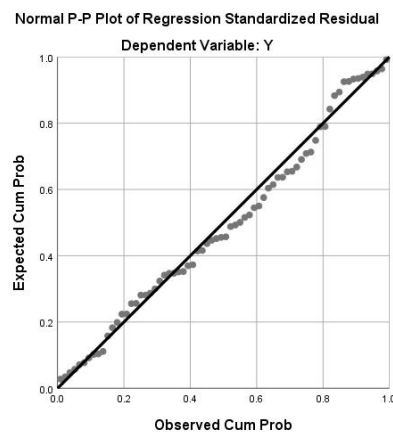
Gambar 2 Presentase Tingkat Kemampuan Karyawan PT. Balqis Audi tahun periode 2022 (Januari – Oktober)
Sumber: Dokumen perusahaan (2022)



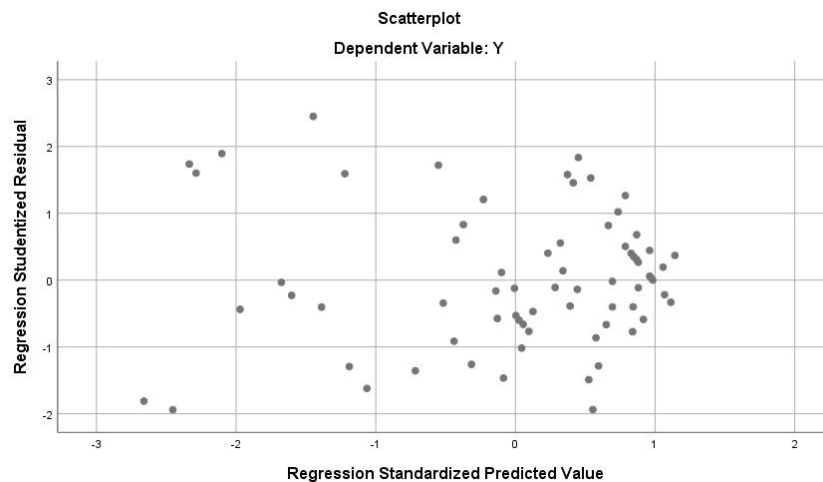
Gambar 3 Presentase Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Proses Komunikasi PT. Balqis Audi tahun periode 2022 (Januari – Oktober)
Sumber: Dokumen perusahaan (2022)



Gambar 4. Kerangka Pemikiran
Sumber : Data olahan penulis (2022)



Gambar 5 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Olahan Penulis (2023)



Gambar 6 Hasil Uji Scatterplot
Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 1. Frekuensi Kedatangan Karyawan PT. Balqis Audi tahun periode 2020 – 2021 (Januari – Desember)

Data Kehadiran Pegawai PT. Balqis Audi Periode Januari s/d Desember 2020-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Hari Bekerja	Total Kehadiran	Total Kedatangan	Total Absensi	Presentase Kedatangan	Presentase Absensi
2020	70	312	21840	20940	900	96%	4%
2021	70	312	21840	20440	1400	94%	6%

Sumber: Dokumen perusahaan (2021)

Tabel 2 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60618258
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.063
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.075	1.535		7.865	.000		
	X1	.298	.104	.259	2.869	.006	.242	4.140
	X2	.274	.109	.319	2.511	.015	.122	8.207
	X3	.349	.115	.391	3.032	.003	.119	8.434

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.075	1.535		7.865	.000
	X1	.298	.104	.259	2.869	.006
	X2	.274	.109	.319	2.511	.015
	X3	.349	.115	.391	3.032	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.075	1.535		7.865	.000
	X1	.298	.104	.259	2.869	.006
	X2	.274	.109	.319	2.511	.015
	X3	.349	.115	.391	3.032	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3131.682	3	1043.894	147.008	.000 ^b
	Residual	468.661	66	7.101		
	Total	3600.343	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.864	2.665

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan Penulis (2023)