

Pengaruh Disiplin, Pendidikan Dan Pelatihan, *Job Description*, *Skill* Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Surya Toto Indonesia, Divisi Saniter, Unit Cikupa, Tangerang)

Jaka Slameta*, Titik Sulastri

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2023
Disetujui Oktober 2023
Dipublikasi November 2023

Kata Kunci:

Disiplin, Pendidikan dan pelatihan, *job description*, *Skill*, komunikasi, kinerja.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antara Disiplin, Pendidikan Dan Pelatihan, *Job Description*, *Skill* Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Surya Toto Indonesia, Divisi Saniter, unit Cikupa, Tangerang). Data yang dipergunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 343 orang responden yang merupakan karyawan PT. Surya Toto Indonesia, divisi Saniter, unit Cikupa, Tangerang. Metoda analisis yang dipergunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 20.0. Pengaruh langsung, pengaruh tak langsung dan pengaruh total. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh total X_1 (disiplin) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,0648 atau sebesar 6,48%. Pengaruh total X_2 (pendidikan dan pelatihan) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,0739 atau 7,39 %. Pengaruh total X_4 (*skill*) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,0735 atau 7,35 %. Pengaruh total X_5 (komunikasi) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,1801 atau 18,01 %. Pengaruh total X_1 (disiplin), X_2 (pendidikan dan pelatihan), X_4 (*skill*) dan X_5 (komunikasi) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia unit Cikupa, Tangerang, adalah sebesar 0,393 atau sebesar 39,3 %.

Abstract: This research aims to determine the direct influence, indirect influence and total influence between Discipline, Education and Training, Job Description, Skills and Communication on Employee Performance (Case Study at PT. Surya Toto Indonesia, Sanitary Division, Cikupa unit, Tangerang). The data used is primary data obtained from distributing questionnaires to 343 respondents who are employees of PT. Surya Toto Indonesia, Sanitary division, Cikupa unit, Tangerang. The analysis method used is path analysis using the SPSS Version 20.0 program. Direct influence, indirect influence and total influence. The research results show that the total influence of X_1 (discipline) on Y (employee performance) is 0.0648 or 6.48%. The total influence of X_2 (education and training) on Y (employee performance) is 0.0739 or 7.39%. The total influence of X_4 (skill) on Y (employee performance) is 0.0735 or 7.35%. The total influence of X_5 (communication) on Y (employee performance) is 0.1801 or 18.01%. The total influence of X_1 (discipline), X_2 (education and training), X_4 (skills) and X_5 (communication) on the performance of PT employees. Surya Toto Indonesia unit Cikupa, Tangerang, was 0.393 or 39.3%.

*e-mail: masjacksaja@gmail.com

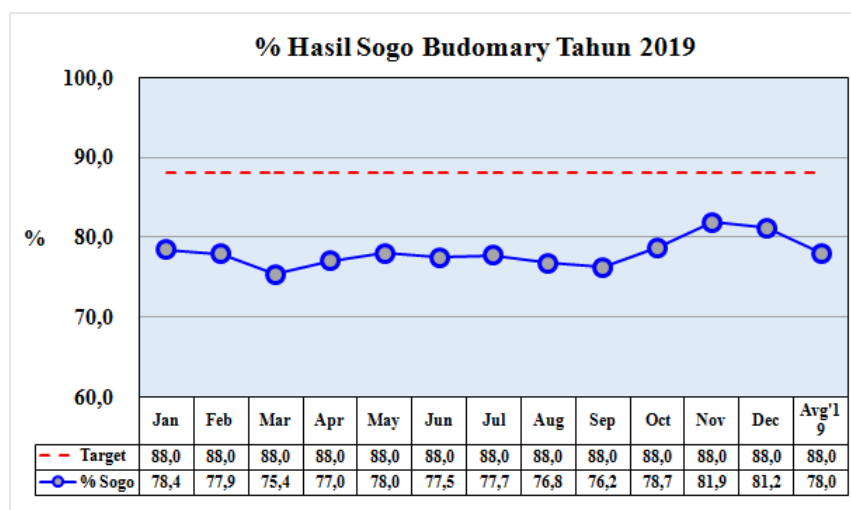
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Di tahun 2019, perkembangan sogo budomari (persentasi hasil bagus) produksi Saniter secara kuantitas di PT. Surya Toto Indonesia Tbk Unit Cikupa, Tangerang dari bulan Januari – Desember 2019 tidak pernah mencapai target 88%. Tentu ini bukan hasil yang diharapkan dan meupakan indikasi terjadi masalah pada kinerja karyawan di perusahaan ini. Bila digambarkan dalam bentuk grafik adalah sbb:



Menurut Armstrong dan Baron (1998: 16, dalam Wibowo, 2015: 84), ada 5 (lima) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu *personal factor*, *leadership factor*, *team factor*, *system factor*, dan *contextual/ situational factor*. Sedangkan menurut Wibowo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, produktivitas, umpan balik, perilaku dan peluang. Selain faktor-faktor di atas, masih ada beberapa faktor yang berkemungkinan mempengaruhi kinerja, yaitu ; komunikasi, pendidikan dan pelatihan serta job description.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja karyawan di perusahaan ini dengan judul “Pengaruh Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan, *Job Description*, *Skill* dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia,Tbk. Divisi Saniter, Cikupa, Tangerang - Banten”.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai factor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017, p.14) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Kinerja

Moehariono (2014:95) mengemukakan bahwa, "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja". Suwatno dan Donni (2014:196) mengemukakan bahwa : "*performace is output derives from processes, human other wise* yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia". Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) mengemukakan bahwa : "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) yang dibagi ke dalam dimensi dan indikator yaitu:

1. Kuantitas, dengan indikator; waktu dalam bekerja dan pencapaian target
2. Kualitas Kerja, dengan indicator kemampuan, kerampilan dan hasil kerja
3. Kerja Sama, dengan indikator; jalinan kerjasama dengan rekan kerja dan kekompakan dengan rekan kerja
4. Inisiatif, dengan indikator; kreativitas dan keinginan untuk bekerja lebih baik

Kedisiplinan

Pengertian disiplin kerja menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1984) dalam Tubagus A. Darodjat (2015:95) "Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis". Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- a. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Pendidikan Dan Pelatihan

Menurut Yusuf (2015:69). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat.

Pendidikan juga merupakan usaha manusia untuk membutuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Job Description

Menurut Dale Yoder dalam buku Tim Penulis TSM (2015:14) menyatakan : "*Job Description is a systematic summaries of information gained from notes taken and record in the job analysis process*" (Uraian tugas yaitu uraian tentang semua yang dikerjakan oleh pemegang jabatan dalam menjalankan tugas-tugas jabatan).

Menurut Armstrong dalam buku Doni Juni Priansa (2014:80) menyatakan: "Deskripsi Jabatan mendefinisikan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya". Menurut Gary Desler dalam buku Yussy Santoso dan Ronnie R. Masman (2015:82) menyatakan bahwa : "Deskripsi Jabatan adalah daftar jabatan, tanggungjawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggungjawab penyeliaan.

Skill

Skill berasal dari bahasa Inggris dan sudah dianut ke dalam bahasa Indonesia yang memiliki pengertian sebagai kecakapan, kepandaian, keterampilan serta keahlian. (Kamus Besar Bahasa Indonesia). *Skill* bisa dibagi 2 pengertian, yaitu ; *hard skill* dan *soft skill*.

Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014:28) mengemukakan bahwa : “*Hard Skill* sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectual ability*). Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah”.

Hendrian (2017) mengemukakan: “*Soft Skill* adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan unjuk kerjasecara maksimal”.

Komunikasi

Berbagai macam definisi komunikasi yang telah disampaikan oleh para ahli, antara lain menurut Agus M. Hardjana (Harapan dan Ahmad, 2014) berpendapat bahwa istilah komunikasi diadopsi dari bahasa inggris yaitu “*communication*”. Istilah ini berasal dari bahasa Latin “*communicare*” yang bermakna membagi sesuatu dengan orang lain, memberikan sebagian untuk seseorang, tukar-menukar, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman, dan lain sebagainya.

Menurut, Onong Uchajana Effendy (Naim, 2016) merumuskan komunikasi sebagai proses pernyataan antarmanusia. Hal yang dinyatakan itu adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. Dalam bahasa komunikasi, pernyataan disebut sebagai pesan (*message*). Orang yang menyampaikan pesan disebut komunikator (*communicator*). Sedangkan, orang yang menerima pernyataan disebut komunikan (*communicatee*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian eksploratif yang berupaya menggali permasalahan secara langsung dari lapangan. Sedang analisisnya menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif yang menguraikan suatu gejala atau fenomena secara berurutan serta memberikan gambaran yang jelas terhadap gejala atau fenomena yang mempengaruhinya disamping untuk mengetahui sebab dan akibat dari gejala tersebut melalui pembuktian kuantitatif. Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan metode :

1. Observasi Langsung (*Survey*). Dalam penelitian ini digunakan penelitian lapangan dengan metode penelitian survei untuk pengumpulan data primer dan penelitian kepustakaan sebagai data sekunder.
2. Wawancara (*Interview*) digunakan untuk mengetahui permasalahan secara lebih mendalam. Wawancara kepada pihak-pihak terkait guna memperoleh informasi sesuai dengan permasalahan penelitian..
3. Kuisioner dengan menyebarkannya kepada para karyawan dan karyawan PT Surya Toto Indonesia, Tbk. unit Cikupa, Tangerang - Banten.
4. Studi literatur, pustaka, dokumen, jurnal, makalah dan bahan-bahan bacaan lain yang sesuai dengan topik bahasan guna penelurusan fenomena sekaligus untuk mendapatkan data-data yang diperlukan

Populasi yang menjadi sasaran observasi di dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan Divisi Sanitary PT Surya Toto Indonesia, Tbk, unit Cikupa, Tangerang, yang seluruhnya berjumlah 2400 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 343 responden.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan struktural, besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari variable eksogen, yakni : Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan, *Job*

Description, Skill dan Komunikasi terhadap variabel endogen, yakni: Kinerja Karyawan PT, Surya Toto Indonesia Tbk. unit Cikupa, Tangerang – Banten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Korelasi Antar Variabel

Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh antar variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matriks korelasi dari variabel-variabel penelitian baik eksogen, yakni : X_1 (Disiplin), X_2 (Pendidikan dan Pelatihan), X_3 (*Job Description*), X_4 (*Skill*) dan X_5 (Komunikasi), maupun endogen, yakni : kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia, unit Cikupa.

Berdasarkan hasil pengujian korelasi antar variabel diatas, diketahui bahwa masing-masing variabel eksogen : X_1 (Disiplin), X_2 (Pendidikan dan Pelatihan), X_3 (*Job Description*), X_4 (*Skill*) dan X_5 (Komunikasi), memiliki korelasi yang signifikan. Demikian pula dengan korelasi variabel eksogen dengan variabel endogen (Y) : kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia, unit Cikupa.

Hasil Pengujian Secara Parsial

Berikut disajikan rangkuman hasil pengujian koefisien jalur secara parsial variabel eksogen dengan variabel endogen sebagai berikut.

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	Signifikansi	Kesimpulan
1	$\rho_{YX_1} \neq 0$	0,150	3,184	1,967	Signifikan	H_0 ditolak
2	$\rho_{YX_2} \neq 0$	0,127	2,319	1,967	Signifikan	H_0 ditolak
3	$\rho_{YX_3} \neq 0$	0,106	1,937	1,967	Tidak signifikan	H_0 diterima
4	$\rho_{YX_4} \neq 0$	0,149	2,917	1,967	Signifikan	H_0 ditolak
5	$\rho_{YX_5} \neq 0$	0,308	5,680	1,967	Signifikan	H_0 ditolak

Karena hasil uji koefisien jalur secara parsial ada yang tidak signifikan, maka akan dilakukan dekomposisi atau penghitungan ulang dengan mengeluarkan variabel yang tidak signifikan, yakni : X_3 (*Job Description*) dari model penelitian sehingga dihasilkan matrik korelasi antar variabel eksogen dan endogen sebagai berikut.

Hasil Persamaan Analisis Jalur

Persamaan analisis jalur didasarkan atas perhitungan perhitungan koefisien jalur secara parsial hasil dekomposisi yang mana hasilnya adalah sebagai berikut.

Koefisien Jalur	Nilai
ρ_{YX_1}	0.172
ρ_{YX_2}	0.159
ρ_{YX_4}	0.165
ρ_{YX_5}	0.328

Sedangkan untuk menghitung koefisien jalur residual $\rho_{Y\epsilon}$ nya adalah $1 - R^2 = 1 - 0,393 = 0,607$. R^2 hasil dekomposisi disajikan pada tabel berikut ini.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.627 ^a	.393	.386	1.50932	1.860
a. Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sedangkan untuk menghitung koefisien jalur residual $p_{Y\varepsilon}$ adalah $1 - R^2 = 1 - 0,393 = 0,607$. Dengan demikian, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = p_{YX1}X_1 + p_{YX2}X_2 + p_{YX4}X_4 + p_{YX5}X_5 + p_{Y\varepsilon}$$

$$Y = 0,172 X_1 + 0,159 X_2 + 0,165 X_4 + 0,328 X_5 + p_{Y\varepsilon}$$

Pengaruh langsung X_1 (disiplin) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,0296 atau 2,96%, pengaruh tidak langsung X_1 (disiplin) melalui X_2 (pendidikan dan pelatihan), X_4 (skill), dan X_5 (komunikasi) adalah sebesar 0,0353 atau 3,53%. Dengan demikian pengaruh total X_1 (disiplin) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,0648 atau sebesar 6,49%.

Pengaruh langsung X_2 (pendidikan dan pelatihan) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,0253 atau 2,53 %, pengaruh tidak langsung X_2 (pendidikan dan pelatihan) melalui X_1 (disiplin), X_4 (skill) dan X_5 (komunikasi) adalah sebesar 0,0486 atau sebesar 4,86 %. Dengan demikian pengaruh total X_2 (pendidikan dan pelatihan) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,0739 atau 7,39 %.

Pengaruh langsung X_4 (skill) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,0272 atau 2,72 %, pengaruh tidak langsung X_4 (skill) melalui X_1 (disiplin), X_2 (pendidikan dan pelatihan), dan X_5 (komunikasi) adalah sebesar 0,0463 atau sebesar 4,63 %. Dengan demikian pengaruh total X_4 (skill) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,0735 atau 7,35 %.

Pengaruh langsung X_5 (komunikasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,1075 atau 10,75 %, pengaruh tidak langsung X_5 (komunikasi) melalui X_1 (disiplin), X_2 (pendidikan dan pelatihan) dan X_4 (skill) adalah sebesar 0,726 atau sebesar 7,26 %. Dengan demikian pengaruh total X_5 (komunikasi) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,1801 atau 18,01 %.

Hasil pengaruh total X_1 (disiplin), X_2 (pendidikan dan pelatihan), X_4 (skill) dan X_5 (komunikasi) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia unit Cikupa, Tangerang, adalah sebesar 0,3924 atau sebesar 39,24 % yang mana hasilnya mendekati sama dengan hasil koefisien determinasi $R^2_{X1,X2,X4,X5}$ yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS sebagaimana yang terlihat pada *model summary* yakni : 0,393.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut. Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total variabel eksogen terhadap variabel endogen :

- Pengaruh langsung X_1 (disiplin) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,0296 atau 2,96%, pengaruh tidak langsung X_1 (disiplin) melalui X_2 (pendidikan dan pelatihan), X_4 (skill), dan X_5 (komunikasi) adalah sebesar 0,0353 atau 3,53%. Dengan demikian pengaruh total X_1 (disiplin) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,0648 atau sebesar 6,49%.
- Pengaruh langsung X_2 (pendidikan dan pelatihan) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,0253 atau 2,53 %, pengaruh tidak langsung X_2 (pendidikan dan pelatihan) melalui X_1 (disiplin), X_4 (skill) dan X_5 (komunikasi) adalah sebesar 0,0486 atau sebesar 4,86 %. Dengan demikian

pengaruh total X_2 (pendidikan dan pelatihan) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,0739 atau 7,39 %.

- c. Pengaruh langsung X_4 (*skill*) terhadap (Y) kinerja karyawan adalah sebesar 0,0272 atau 2,72 %, pengaruh tidak langsung X_4 (*skill*) melalui X_1 (disiplin), X_2 (pendidikan dan pelatihan), dan X_5 (komunikasi) adalah sebesar 0,0463 atau sebesar 4,63 %. Dengan demikian pengaruh total X_4 (*skill*) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,0735 atau 7,35 %.
- d. Pengaruh langsung X_5 (komunikasi) terhadap (Y) kinerja karyawan adalah sebesar 0,1075 atau 10,75 %, pengaruh tidak langsung X_5 (komunikasi) melalui X_1 (disiplin), X_2 (pendidikan dan pelatihan) dan X_4 (*skill*) adalah sebesar 0,726 atau sebesar 7,26 %. Dengan demikian pengaruh total X_5 (komunikasi) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 0,1801 atau 18,01 %.

Hasil pengaruh total X_1 (disiplin), X_2 (pendidikan dan pelatihan), X_4 (*skill*) dan X_5 (komunikasi) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia unit Cikupa, Tangerang, adalah sebesar 0,3924 atau sebesar 39,24 % yang mana hasilnya mendekati sama dengan hasil koefisien determinasi $R^2_{X_1, X_2, X_4, X_5}$ yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS sebagaimana yang terlihat pada *model summary* yakni : 0,393

Dengan demikian pengaruh total X_1 (disiplin), X_2 (pendidikan dan pelatihan), X_4 (*skill*) dan X_5 (komunikasi) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia unit Cikupa, Tangerang, adalah sebesar 0,393 atau sebesar 39,3 % yang mana hasilnya mendekati sama dengan hasil koefisien determinasi $R^2_{X_1, X_2, X_4, X_5}$ yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS sebagaimana yang terlihat pada *model summary* yakni : 0,393.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ke Enam. Bandung Refika Aditama.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia – Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.
- Donni Junni Priansa 2014, Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendrian, H. (2017). Hard Skills Dan Soft Skills Matematik Siswa. Bandung: Refika Aditama.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moehariono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Riadi, E. (2014). Metode Statistika : Parametrik & Non-Parametrik. Tangerang: Pustaka Mandiri.
- Ruliana, Poppy. 2016. Komunikasi Organisasi :Teori Dan Studi Kasus. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Suwatno Dan Donni Juni Priansa 2014, Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, Penerbit Bandung: Bandung.
- Suwatno, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis , CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2015). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yoder Dale (2015). Personel Manajemen, Edisi Ke Enam, Jakarta, PT.Prentice Hall Of Inida.

Yusuf, Burhanuddin, Manajemen Sumber Dayam manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.